

Déclaration de Performance



Extra-
financière

Table des Matières DPEF

1. EDITO

2. RAISON D'ÊTRE, GOUVERNANCE ET ORGANISATION DE LA RSE

2.1 Raison d'être et modèle d'affaires

239 Modèle d'organisation unique

241 Valeurs Alan Allman Associates

2.2 Gouvernance et organisation de la RSE

2.3 Adhésion à des standards mondiaux, évaluation par les organismes-tiers et Distinctions

243 Global impact

243 Certification ISO 9001 version 2015

243 Ecovadis

243 Label Happy At Work

243 Numérique responsable

243 Certification ISO 27001:2022

3. AXES D'ENGAGEMENT ET RISQUE RSE

3.1 - Analyse de matérialité

3.2 Enjeux et axes d'engagement RSE

3.3 Risques extra-financiers RSE

4. CONTRIBUER À L'AUGMENTATION DE LA VALEUR CLIENT

4.1 - Tableau de bord RSE

4.2 - Sécurité et protection des données

250 Politiques liées à la sécurité des données

251 Démarche d'amélioration continue

251 Respect du Règlement Général sur la Protection des Données

4.3 - Innovation et amélioration de la qualité des missions

252 Alan Allman Associates et l'innovation

252 Qualité des missions

253 Centre d'Excellence

4.4 - Satisfaction client

253 Enquête satisfaction

253 Stratégie de marques fortes

4.5 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

5. ASSURER LES MEILLEURS STANDARDS D'ÉTHIQUE ET DE GOUVERNANCE

5.1 - Tableau de bord RSE

5.2 - Lutte contre la corruption

5.3 - Droits de l'homme

5.4 - Normes internationales du travail

5.5 - Gestion des conflits d'intérêts

5.6 - Ethique et gouvernance au cœur des relations d'affaires

6. ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

6.1 - Tableau de bord RSE

6.2 - Achats Responsables

261 Mesure de vigilance

261 Charte fournisseurs

262 Conformité des relations contractuelles

6.3 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

7. INNOVER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

7.1 - Tableau de bord RSE

7.2 - Attirer et recruter les talents

7.3 - Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs

266 Accompagner la réussite des talents

266 Développer et former les talents

7.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

8. S'ASSURER DE LA PROTECTION ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS

8.1 - Tableau de bord RSE

8.2 - Santé et sécurité au travail

8.3 - Rétention des talents et qualité de vie au travail

271 Environnement de travail

272 Organisation et flexibilité au travail

272 Mécénat de compétences

273 Dialogue social

8.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

9. PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME

9.1 - Tableau de bord RSE

9.2 - Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité

9.3 Égalité professionnelle entre les sexes

9.4 - Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

10. RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

10.1 - Tableau de bord RSE

10.2 - Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone

10.3 Numérique responsable

283 EDUSIGN

10.4 Gestion et recyclage des déchets

10.5 - Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable

10.6 - Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

10.7 - Taxonomie verte Européenne

286 Contexte réglementaire

286 Démarche du Groupe

287 Activités éligibles et alignées au titre de la Taxonomie verte

290 Modalités de détermination des ratios d'éligibilité et d'alignement

10.8 - Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

11. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

12. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

294 Périmètre de consolidation de la Déclaration de Performance Extra-Financière

294 Outils de reporting

294 Précisions méthodologiques

294 Définitions des indicateurs spécifiques

295 Données environnementales

295 Taux de fiabilité de ce bilan carbone

295 Informations relatives au respect des droits humains

295 Informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale

Directrice Générale
Alan Allman Associates

Karine Arnold



Edito

L'humain est au cœur de l'écosystème Alan Allman Associates depuis sa création. Nous croyons que performance économique peut tout à fait coïncider avec responsabilité sociétale. Avec une présence internationale, il est, en effet, de notre responsabilité d'agir au quotidien ensemble pour continuer à construire un écosystème respectueux, responsable, performant et durable.

Notre politique RSE s'articule autour de 7 engagements majeurs :

- Contribuer à l'augmentation de la valeur client
- Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance
- Adopter une politique d'achats responsables
- Innover et développer les compétences
- S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariées et salariés
- Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème
- Réduire l'impact environnemental

Chaque engagement se concrétise par des actions et a des objectifs chiffrés. Cette démarche est orchestrée par un comité de projets transverse, chargé de prioriser les enjeux, faire avancer les différentes actions et définir les

axes de progrès. Cette organisation permet d'obtenir des résultats concrets.

Notre politique RH, par exemple, avec des actions d'intégration de nos talents, de développement de leurs compétences et d'amélioration de la qualité de vie au travail, a permis pour la seconde année consécutive d'obtenir la 1^{ère} place monde au classement indépendant Happy at Work.

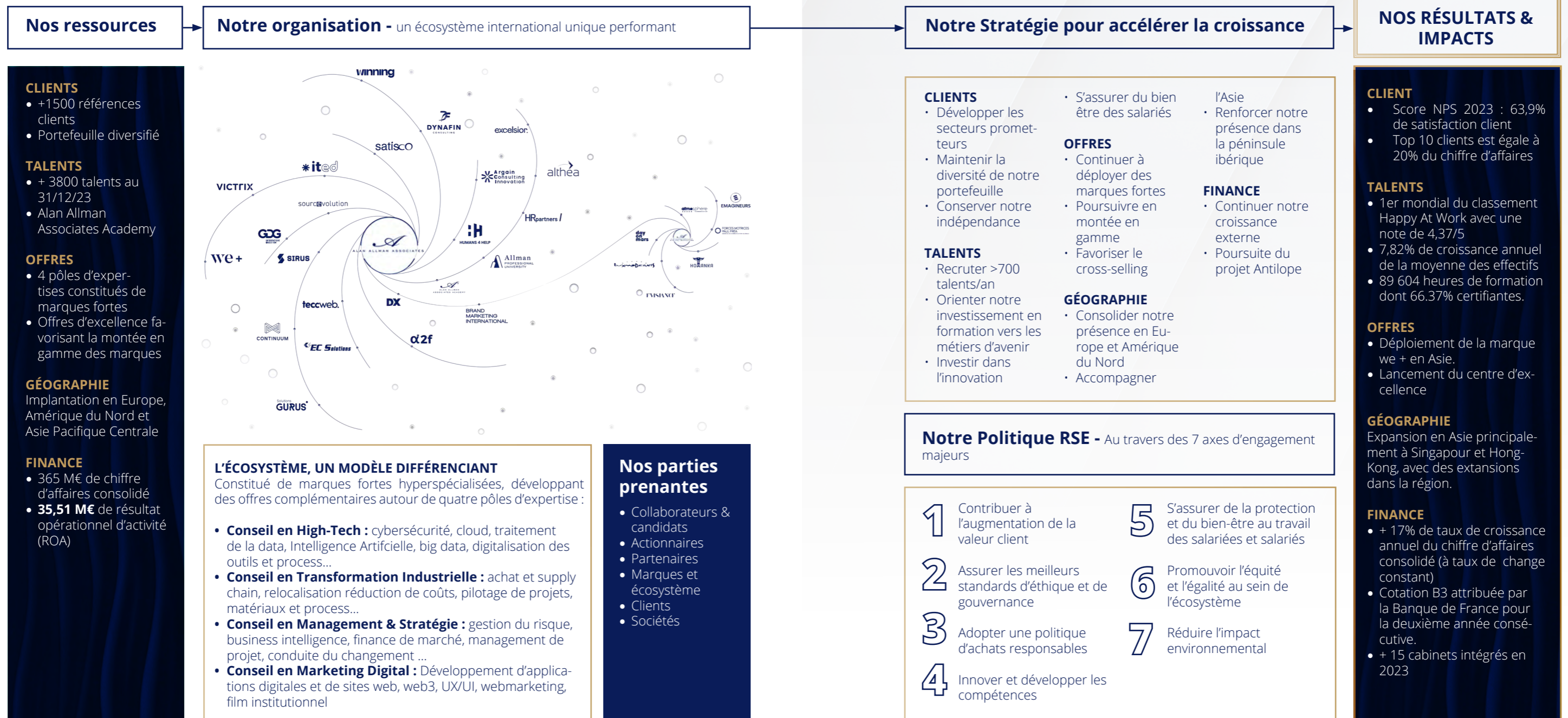
En matière de développement durable en France selon Ecovadis, Alan Allman Associates se positionne dans les 35% des entreprises les plus performantes notamment en ce qui concerne les sujets relatifs au social et droits humains.

Fort de ces résultats, nous nous projetons dans une dynamique d'amélioration continue et d'accélération de nos efforts dans certains domaines où nous avons encore des marges de progression, comme notre politique d'achats responsables par exemple.

Avec nos nouvelles implantations, l'enjeu 2024 (plutôt un enjeu économique que social, déjà bien ancré au sein de la RSE) est de contribuer positivement au développement économique local et de créer de la valeur durable sur les pays où Alan Allman Associates est maintenant présent.

Raison d'être, gouvernance et organisation de la RSE

2.1 Raison d'être et modèle d'affaires





Un modèle d'organisation unique

Créé en 2009 par acquisitions successives de cabinets de conseil indépendants, et présent sur le continent européen, le continent américain et le continent asiatique, Alan Allman Associates est un écosystème de cabinets de conseil spécialisés, évoluant notamment dans le domaine de la transformation digitale.

Les cabinets de conseil experts, qui composent l'écosystème, proposent à leurs clients diverses offres et des solutions sur mesure innovantes, créatrices de richesse sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Les cabinets sont dotés chacun d'une forte expertise-métier et sont positionnés sur des secteurs porteurs et résilients tels que la santé et les services financiers.

Ils sont organisés autour de 4 pôles d'expertise :

- Conseil en High-Tech
- Conseil en Transformation Industrielle
- Conseil en stratégie & management
- Conseil en Marketing Digital

Les cabinets de conseil sont soutenus dans leur développement par des holdings pays animatrices de plus de 150 experts qui prend en charge toutes les fonctions transverses de l'entreprise : finance, juridique, recrutement, formation, marketing, communication, gestion des systèmes d'information...

La présentation de l'écosystème et de son organisation unique selon un modèle neuronal est détaillée dans le chapitre 01 – Notre écosystème inclus dans le Rapport d'activité.

Les valeurs Alan Allman Associates

La RSE est au cœur des préoccupations de l'écosystème. Cette politique se traduit dans sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise, avec l'adhésion au Global Compact et un engagement dans une démarche de progrès mais aussi la mise en place d'une charte éthique et d'une politique anti-corruption. Alan Allman Associates s'engage à tenir compte de ces principes dans sa stratégie d'entreprise, dans le management des cabinets de l'écosystème et dans ses projets.

Depuis 2011, Alan Allman

Associates dispose d'une charte d'éthique formalisant les principes communs de l'écosystème. Dans le but de renforcer cette dernière, un code de conduite anti-corruption est venu renforcer cette charte depuis 2021.

Les trois grands principes d'Intégrité, d'Excellence et d'Humanisme définis dans cette Charte incitent Alan Allman Associates à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes. Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit de l'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités.

Intégrité	Excellence	Humanisme
Respect des lois dans l'ensemble des pays où Alan Allman Associates exerce ses activités	Utilisation responsable des ressources informatiques de l'entreprise	Respect des personnes
Concurrence loyale	Protection des actifs de l'entreprise	Santé et sécurité sur le lieu de travail
Lutte contre la corruption	Formation continue des salariés	Lutte contre les discriminations et le harcèlement
Absence de conflit d'intérêts et délit d'initiés	Relations honnêtes avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux en accord avec les standards d'éthique	
Confidentialité des informations	Ces valeurs communes à l'ensemble de l'écosystème sont déclinées dans la charte éthique (détaillée dans le chapitre 5.6 de la Déclaration de Performance Extra-Financière)	
Sincérité de l'information comptable et financière		
Transparence dans la communication avec les tiers		

2.2 Gouvernance et organisation de la RSE

La démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est orchestrée par un Comité de projet transverse chargé de superviser de manière diligente le plan d'action relatif aux principaux enjeux stratégiques de notre écosystème. L'écosystème a mis en place une assemblée des ambassadeurs Monde depuis le dernier trimestre 2023.

L'écosystème s'est doté d'une gouvernance à la fois stable et agile pour la mise en œuvre de la politique RSE (modalités, acteurs référents, groupes de travail thématiques...). Des référents RSE représentant l'ensemble de l'écosystème se réunissent tout au long de l'année pour élaborer et suivre la progression du plan d'action RSE global d'Alan Allman Associates.

En Europe, la démarche RSE est ainsi animée par un Comité de projet transverse composé du responsable RSE, de membres de la Direction Générale, des Directeurs des fonctions partenaires (Développement RH, Systèmes d'Informations, Organisation et Qualité, et Marketing et Communication) ainsi qu'un groupe de travail constitué de référents sur les différents enjeux RSE. Ce comité est chargé de faire avancer les différents chantiers, de prioriser les enjeux et de clarifier les axes de progrès pour les années futures.

Ce comité se réunit tous les mois afin de suivre l'avancement des différents chantiers. Les études et le pilotage opérationnel sont confiés aux différents porteurs de chantiers qui sont responsables de constituer les équipes projet pour les accompagner.

La priorisation est réalisée après une analyse collaborative des niveaux d'urgence et d'importance de chacun des sujets identifiés.

Depuis décembre 2023, une Assemblée des Ambassadeurs RSE a

été créée afin de rassembler l'ensemble des référents RSE Monde (périmètre France, Benelux et Canada au 31/12/23). En début d'année 2024, l'objectif est d'intégrer l'élargissement du périmètre Europe ainsi que l'Asie au sein de cette assemblée.

Cette assemblée se déroule une fois par trimestre afin d'échanger sur les sujets RSE à déployer. L'objectif de ce rendez-vous est de partager les bonnes pratiques initiées dans les différents cabinets et de réfléchir à des intégrations d'actions.

Chaque cabinet peut être moteur pour porter des innovations, qui peuvent ensuite être généralisées avec l'appui de l'équipe RSE.

La démarche d'amélioration continue d'Alan Allman Associates, ainsi que de l'ensemble des cabinets de notre écosystème, repose sur les normes internationales ISO. En effet, notre dynamique RSE est également liée à notre certification ISO

9001, que nous avons obtenue en 2019 pour un certain nombre de cabinets en France et au Benelux et qui témoigne de notre engagement envers l'excellence opérationnelle et la satisfaction de nos parties prenantes.



2.3 Adhésion à des standards mondiaux, évaluation par les organismes-tiers et Distinctions

Depuis plusieurs années, Alan Allman Associates s'est engagé dans une démarche d'excellence, se traduisant par l'acquisition de plusieurs labels et certifications, témoignant ainsi de notre engagement reconnu en matière de responsabilité sociale et environnementale.



Global impact

Alan Allman Associates aspire à faire évoluer ses pratiques internes et celles de ses parties prenantes au service d'une croissance durable. Cette volonté se traduit en termes de RSE, par l'adhésion au Global Compact en 2020, renouvelée en 2021 avec la Communication sur le Progrès, disponible sur le site internet de l'écosystème. À la suite d'un changement de format de la nouvelle Communication sur le Progrès, la prochaine communication sera soumise au cours du 1er semestre 2024.

L'adhésion à ce standard a permis à l'écosystème de se doter d'une politique RSE robuste afin de centraliser et suivre les actions et les initiatives des cabinets, de la Direction Générale et des fonctions partenaires.



Certification ISO 9001 version 2015

Alan Allman Associates et 14 cabinets de l'écosystème sont certifiés ISO 9001 version 2015 (Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, KeyBoss Group, Satisco, Siderlog, we+, Victrix, WINNING).

En mai et décembre 2023, des audits tiers ont reconduit la certification ISO 9001 des cabinets. Cette reconduction et reconnaissance de nouveaux cabinets démontre et valide la démarche d'excellence de l'écosystème Alan Allman Associates.

Plus de détails concernant le label ISO 9001 version 2015 sont disponibles dans le chapitre 4.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière et dans le chapitre 02 dans le Rapport d'activité.



Ecovadis

Alan Allman Associates obtient la médaille Ecovadis Bronze pour l'année 2023.

Le recours à une notation indépendante par Ecovadis de l'engagement RSE de l'ensemble de l'écosystème permet d'affirmer la volonté d'Alan Allman Associates de s'aligner avec les meilleures pratiques des entreprises responsables.

Avec une notation Bronze et une moyenne de 60 sur 100, Alan Allman Associates se positionne aujourd'hui dans les 35% des entreprises les plus performantes en matière de développement durable en France.



Label Happy At Work

L'écosystème Alan Allman Associates repose sur plus de 3.800 talents dont l'expertise et l'engagement permettent de répondre au quotidien au besoin des clients.

Dès sa création, Alan Allman Associates a placé l'humain au centre du modèle de son écosystème. Les talents, leur évolution, leur épanouissement – sont au cœur de la philosophie : académie de formation, université en ligne, plan de carrière... Autant d'initiatives reconnues, comme en témoigne la position de leader depuis plusieurs années au classement indépendant Choose my Company - Happy at Work. En 2023, Alan Allman Associates conforte sa position de leader mondial au classement Happy at Work avec une note de 4,37/5 et un taux de recommandation des salariés de 79.4%.

Plus de détails concernant le classement Happy At Work sont disponibles dans le chapitre 2 - Année 2023 dans le Rapport d'activité.



Numérique responsable

Alan Allman Associates s'est rapproché en décembre 2021 de l'Institut du Numérique Responsable afin d'améliorer ses pratiques et de se fixer des objectifs forts dans le domaine du numérique responsable. Avec la signature de cette charte portée par l'Institut du Numérique Responsable, Alan Allman Associates s'engage dans une démarche pour un numérique

durable, plus respectueux de l'environnement et plus éthique vers la société.

Depuis décembre 2022, l'Institut Numérique Responsable demande aux signataires de la Charte un déclaratif des actions mises en place. En 2023, Alan Allman Associates a notamment mené les actions suivantes :

- L'organisation d'un Digital CleanUp Day
- Le déploiement d'un plan de sécurisation de ses environnements numériques (antivirus, VPN, audit fournisseurs, surveillance permanente)
- Le respect des obligations RGPD par ses fournisseurs et prestataires
- La favorisation de l'équilibre entre vie privée et professionnelle (droit à la déconnexion, aménagement des mesures de télétravail)

Parmi les objectifs 2024 auxquels Alan Allman Associates s'engage à répondre, on retrouve :

- La mise en place d'une gouvernance de la data de son organisation
- Le pilotage de son parc par un inventaire par catégorie
- La diminution des consommations d'énergies non nécessaires
- La promotion de la mixité femme/homme dans le domaine du numérique

Pour maintenir son engagement envers l'excellence continue, Alan Allman Associates incite activement ses talents à acquérir le Certificat de Connaissance en Numérique Responsable proposé par l'INR.

Ce processus de passage du certificat passe par une session de révision organisée en interne afin de préparer au mieux les différents candidats. Ces sessions sont proposées tous les 2 mois sur le périmètre France.



Certification ISO 27001

En 2022, Alan Allman Associates a souhaité démarrer une démarche de certification ISO 27001 visant à garantir l'application des meilleures pratiques en matière de sécurité de l'information.

En 2023, deux cabinets, Victrix et Data Excellence sont certifiés ISO 27001:2013 ouvrant ainsi la voie au déploiement progressif vers d'autres cabinets de l'écosystème. Cette dynamique confirme ainsi la volonté de renforcer la cybersécurité, la protection des données personnelles et l'assurance de la confidentialité des informations traitées dans son périmètre.

Plus de détails concernant la certification ISO 27001 :2013 dans le chapitre 4.2 Sécurité et protection des données.

Axes d'engagement et risques RSE

3.1 Analyse de matérialité

Alan Allman Associates place la Responsabilité Sociétale d'Entreprise au centre de ses préoccupations, s'efforçant quotidiennement d'intégrer ces principes dans sa stratégie globale, la gestion de ses cabinets et la conduite de ses projets.

La stratégie de développement durable d'Alan Allman Associates respecte les valeurs et les fondements de l'ensemble de l'écosystème depuis sa création et vise à couvrir les enjeux et les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. Depuis 2020, un exercice de consultation, mené chaque année, a pour objectif de mieux comprendre les attentes d'une sélection de parties prenantes d'Alan Allman Associates,

vis-à-vis de ses performances et engagements. Comprendre les attentes des parties prenantes, c'est aussi déterminer de nouveaux objectifs pour progresser dans la stratégie et coconstruire un modèle économique durable. Ce dialogue régulier permet ainsi de comprendre les axes sur lesquels l'écosystème doit se développer et progresser pour satisfaire à la fois ses ambitions et les attentes des parties prenantes :

Dialogue au sein de l'écosystème

Depuis 2020, un questionnaire dédié à la RSE est envoyé auprès de l'ensemble des dirigeants de cabinets de l'écosystème. Cette enquête annuelle identifie les avancées sur la diffusion des politiques et les initiatives et actions spécifiques RSE.

Enquête satisfaction des collaborateurs

Alan Allman Associates propose à l'ensemble de ses collaborateurs de s'exprimer chaque fin de mois à travers une enquête dédiée. Les collaborateurs sont invités à se prononcer sur l'ambiance de travail, la satisfaction professionnelle relative aux projets ou encore leur relation avec le management.

Egalement, une fois par an les collaborateurs sont invités à participer au questionnaire Happy at Work de l'entreprise indépendante Choose my Company.

Questionnaire satisfaction des clients

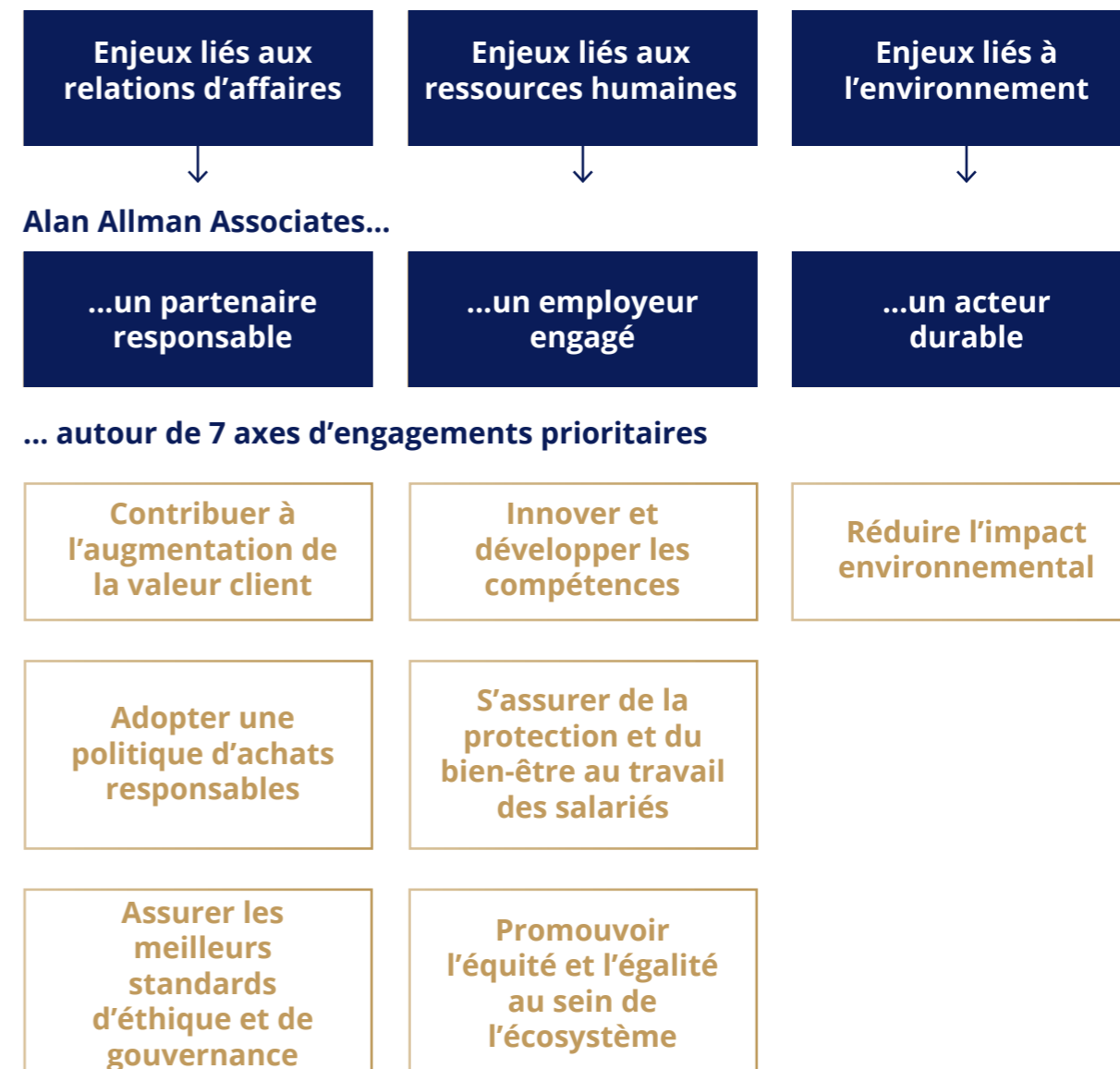
Chaque cabinet de l'écosystème sollicite régulièrement ses clients afin de connaître leur satisfaction relative aux travaux réalisés et les questionner concernant les axes d'amélioration éventuels.

Egalement, une fois par an, les cabinets interrogent leurs clients lors d'une enquête NPS qui permet ainsi de reconnaître le taux de recommandation ainsi que l'obtention de verbatim permettant aux cabinets de cibler les attentes d'amélioration souhaitées par les clients

Sur la base de ces échanges avec une partie des parties prenantes de l'écosystème et sous la Direction du Comité de projet RSE, Une analyse a été réalisée afin d'identifier les enjeux RSE de l'écosystème et de définir les axes d'engagement prioritaires.

Ces travaux ont également permis de recentrer la stratégie de développement durable autour de trois axes majeurs propres à Alan Allman Associates et de définir 7 axes d'engagements prioritaires.

3.2 Enjeux et axes d'engagement RSE



3.3 Risques extra-financiers RSE

Dans le cadre de la revue de ses risques opérationnels (détaillées dans le chapitre 02 – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion), Alan Allman Associates a procédé à la revue de ses principaux risques extra-financiers qui pourraient avoir un effet défavorable significatif sur l'écosystème, son activité, sa situation financière ou sa capacité à réaliser ses objectifs. L'attention est toutefois attirée sur le fait que d'autres risques, inconnus ou dont la réalisation n'est pas considérée, à la date du présent document, comme susceptible d'avoir un effet défavorable sur la Société, son activité, sa situation financière, ses résultats ou ses perspectives, peuvent ou pourraient exister.

Le Comité de pilotage RSE a mené un travail d'identification, de hiérarchisation et de définition précise des principaux risques extra-financiers. Ce travail a été mené en confrontant le modèle d'affaires, et les enjeux extra-

financiers identifiés à partir des consultations menées régulièrement et des référentiels internationaux. Pour chaque risque, l'impact sur l'activité de l'écosystème et sur les parties prenantes a été évalué. La probabilité d'occurrence du risque a également été déterminée afin de mesurer l'impact final de chaque risque.

Les critères suivants ont été utilisés afin de déterminer l'importance du risque pour la Société et pour ses parties prenantes :

- Conséquences financières possibles (amendes/sanctions, dévalorisation des actifs matériels et immatériels, impact sur la réputation et la valeur des marques, limitation de l'autorisation d'exploiter, baisse des revenus, accès au capital, hausse des coûts opérationnels, ...);
- Ampleur de l'impact potentiel (impact pour l'entreprise, nombre de parties prenantes externes

concernées et ampleur de l'impact pour chacune d'entre elles);

- Probabilité d'occurrence du risque;
- Horizon temporel du risque (court, moyen ou long terme).
- Importance au regard des Objectifs de Développement Durable. Cette étape a permis de mettre en évidence 12 risques extra-financiers qui ont été associés aux enjeux et aux axes d'engagement afin de s'assurer de la cohérence de la démarche de l'écosystème et maximiser la satisfaction client.

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Partenaire responsable	Risques liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données	Forte	Elevée	Elevé	Chapitre 4 « Contribuer à l'augmentation de la valeur client »
	Risques liés à la qualité et à l'exécution des projets	Forte	Modérée	Elevé	Chapitre 4 « Contribuer à l'augmentation de la valeur client »
	Risques liés à aux règles d'éthique, aux conflits d'intérêts et à la corruption	Moyenne	Modérée	Elevé	Chapitre 5 « Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance »
	Risque lié à l'image et à la e-réputation	Moyenne	Modérée	Elevé	Chapitre 5 « Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance »
	Risques extra-financiers avec les partenaires commerciaux	Faible	Modérée	Modéré	Chapitre 6 « Adopter une politique d'achat responsable »

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Employeur engagé	Lien avec le chapitre 02 – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion Risques liés aux ressources humaines				
	Risques liés à l'attraction et au recrutement des talents	Forte	Modérée	Modéré	Chapitre 7 « Innover et développer les compétences »
	Risques liés à l'employabilité et au développement des compétences des collaborateurs	Moyenne	Elevé	Modéré	Chapitre 7 « Innover et développer les compétences »
	Risques liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	Moyenne	Modérée	Faible	Chapitre 8 « S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés »
	Risques liés à la rétention des talents	Forte	Elevé	Modéré	Chapitre 8 « S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés »
	Risques relatifs à la diversité et à la lutte contre les discriminations	Moyenne	Modéré	Modéré	Chapitre 9 « Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème »

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Acteur durable	Lien avec le chapitre 02 – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion Risques environnementaux				
	Risques liés à la maîtrise des consommations énergétiques et à la réduction de l'empreinte carbone	Moyenne	Faible	Faible	Chapitre 10 « Réduire l'impact environnemental »
	Risques liés à la gestion et au recyclage des déchets	Moyenne	Faible	Faible	Chapitre 10 « Réduire l'impact environnemental »

Contribuer à l'augmentation de la valeur client

4.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Sécurité et protection de données	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.	Maintenir une tolérance zéro en matière de lutte contre le vol ou les pertes de données clients
		ISO IEC 27001 : 2013 : Victrix	ISO IEC 27001:2013 Victrix et Data Excellence	ISO IEC 27001 Satisco & we+
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	61% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001	58,01% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001	> à 55% du CA.
	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	78,83% de formations certifiantes	66,37% de formations certifiantes	> à 60% de formations certifiantes
Satisfaction client	Périmètre 2022 : Cabinets certifiés ISO* Périmètre 2023 : 22 cabinets**	Score NPS 2022: +63.9% de satisfaction client 789 clients interrogés Taux de participation : 44,2%	Score NPS 2023: +63.9% de satisfaction client 1260 clients interrogés Taux de participation : 44,8%	Atteindre un score NPS > à 60% Obtenir un taux de participation supérieur ou égal à 40%

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, KeyBoss Group, Satisco, Siderlog, we+, Victrix, WINNING consulting.

** Alpha2f - ACI Projets - Argain - Althéa - AiYO - KeyBoss Group - Siderlog - Comitem - Fwd - we+ - Dynafin - Privatum - Continuum - HR Partners - Satisco - Privatum - Digitalum - EC Solutions - Victrix - GDG - Gurus - ited

4.2 Sécurité et protection des données

La sécurité et la confidentialité des données sont au cœur des engagements d'Alan Allman Associates, qui s'engage à gérer et protéger l'information de manière proactive pour ses clients, ses employés et ses actionnaires.

Politiques liées à la sécurité des données

Pour répondre aux exigences croissantes des clients sur la sécurité de leurs informations, mais aussi pour protéger les propres données au sein de l'écosystème, la direction des systèmes d'information d'Alan Allman Associates a mis en place des outils de sécurité (antivirus, anti-spams, firewall, EDR...) pour tout l'écosystème. Par ces outils, les équipes IT supervisent les infrastructures et données tous les jours pour maîtriser et réduire le risque lié aux potentielles

attaques et maîtriser la sécurité et la protection des données. Pour gérer les risques et le contrôle interne liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données, Alan Allman Associates met en place plusieurs actions tout au long de l'année, dont :

- Chiffrement de chaque ordinateur, accompagné du logiciel SentinelOne permettant de se protéger contre les logiciels malveillants et espions ainsi que les tentatives d'intrusion et l'exécution de codes malveillants ;

- Diversification des hébergeurs Cloud : les données professionnelles sont hébergées dans les datacenters de Microsoft et de Google, les sites internet sont hébergés chez OVH et Go Daddy et les applications métiers sont hébergées chez les éditeurs. Cependant, l'écosystème ne maîtrise pas le risque d'incident chez les hébergeurs et ceux des clients ;

- Mise en place de double authentification pour l'accès à la messagerie et aux données ;

- Mise en place du logiciel de sé-

curité e-mail Hornet Security pour protéger les messageries de tous les collaborateurs ;

- Mise en place de la plateforme LMS365 sur le périmètre canadien en 2023 et déploiement en 2024 sur les cabinets France et Benelux. Cette plateforme de sensibilisation à la cybersécurité a été adoptée afin de former, d'améliorer la compréhension des collaborateurs face aux enjeux de gestion de l'information et partager les bonnes pratiques



Démarche d'amélioration continue

La direction générale de l'écosystème réaffirme son engagement à garantir la sécurité continue de l'information. En 2022, Alan Allman Associates a initié le déploiement d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) sur deux ans, conformément à la norme ISO IEC 27001 :2022. Cette initiative vise à renforcer et à formaliser le système de sécurisation des informations internes et externes de l'écosystème.

En 2023, deux cabinets de l'écosystème, Victrix et Data eXcellence, ont obtenu la certification ISO 27001. Cette réussite démontre la volonté et la capacité des cabinets à s'aligner aux meilleures pratiques internationales en matière de sécurité de l'information.

L'objectif pour 2024 est d'étendre le déploiement du SMSI à un plus grand nombre de cabinets de l'écosystème. Cela permettra d'harmoniser les pratiques et de renforcer la posture de sécurité globale de l'écosystème.

L'écosystème a implémenté un Centre de Sécurité Opérationnel (SOC) géré en interne par l'un des cabinets de l'écosystème basé au Canada et spécialisé dans la sécurité. Le SOC dispose d'un fonctionnement en continu (24h/24, 7j/7) et permet la surveillance des différents Endpoint (terminaux) des cabinets situés en Europe et au Canada. La mise en place de SOC pour la détection d'incidents est une pratique fortement préconisée par l'ANSSI.

Dans le cadre de son engagement

à garantir la sécurité des données de l'écosystème, Alan Allman Associates a effectué une campagne de tests d'intrusion en 2023. Cette campagne a permis de renforcer la sécurité des sites web des cabinets en identifiant et en corrigeant les vulnérabilités. Des tests réguliers seront organisés en 2024 et les années suivantes pour maintenir un niveau de sécurité optimal.

Respect du Règlement Général sur la Protection des Données

L'écosystème doit faire face aux différentes réglementations conformément à la protection des données. L'ensemble des salariés de l'écosystème s'engage dans le cadre de l'exécution de leurs missions à respecter les dispositions réglementaires en matière de protection des données personnelles (la loi « Informatique et libertés » et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)).

Les dispositions du règlement RGPD sont appliquées en intégralité sur l'ensemble des données qui sont traitées par l'écosystème, sans exception. Les données collectées sont nécessaires à la bonne exécution des prestations. Toutes les données à caractère personnel ainsi recueillies par l'écosystème sont issues d'une communication et d'un enregistrement volontaires de la part des propriétaires des données confiées, permettant de définir des relations contractuelles et professionnelles au meilleur des intérêts communs.

Les informations communiquées à l'écosystème sont destinées aux personnels habilités de la société, à des fins de gestion administrative et commerciale.

L'écosystème ne collecte ni ne stocke aucune donnée personnelle sensible (origines raciales ou ethniques, opinions politiques, philosophiques ou religieuses, appartenance syndicale, orientation sexuelle, données de santé) et n'établit aucun traitement automatique sur les données qui permettrait de faire une déduction, une estimation, même fautive, sur ce type d'informations. Les données à caractère personnel ne seront pas conservées au-delà de la durée nécessaire aux finalités du traitement concerné ; cette durée pouvant varier d'un traitement à un autre et d'une mission à une autre.

Un Délégué à la Protection des données ou Data Protection Officer (DPO) a également été désigné par cabinet afin de suivre la mise en œuvre des procédures et des politiques en matière de protection des données et de sécurité de l'information.

4.3 Innovation et amélioration de la qualité des projets

Alan Allman Associates et l'innovation

La performance et l'efficacité d'Alan Allman Associates sont au cœur de sa mission : créer de la valeur pour ses clients. Cette quête d'excellence se traduit par un engagement constant dans l'innovation, la transformation digitale et la diversification des offres.

Qualité des missions

L'amélioration de la qualité des missions est un objectif permanent de tous les cabinets de l'écosystème. Cet objectif stratégique est porté par la certification ISO 9001 version 2015 qui récompense la démarche qualité des cabinets de l'écosystème (représentant 58,01% du chiffre d'affaires à fin 2023). *
*(Hors WINNING Consulting)

La norme ISO 9001 est une norme internationale de système de management, reconnue comme la norme de référence au niveau mondial. Véritable gage de qualité pour les process, elle garantit que le système de management de l'entreprise est conforme aux exigences les plus importantes. Cette certification témoigne de l'engagement d'Alan Allman Associates à assurer le plus haut niveau de qualité dans une dynamique d'amélioration continue. Elle incite à innover et améliorer continuellement les processus et les activités, afin de répondre le mieux possible aux attentes et exigences des clients. De plus, afin de s'assurer de la performance de ses prestations, Alan Allman Associates a mis en place plusieurs programmes de formation.

Tout nouveau consultant participe à une session de formation qui lui permet d'identifier les différents processus applicables, les attentes et obligations réglementaires et qualité, mais également d'aborder son rôle chez le client et de

renforcer ainsi ses « soft skills » et sa capacité à dialoguer avec ses interlocuteurs. Un programme visant à promouvoir les formations certifiantes est en place depuis plusieurs années (66,37% de formations certifiantes pour l'année 2023).

En France, et pour garantir la qualité des missions, Alan Allman Associates met en place un suivi rigoureux tout au long de chaque projet. Des entretiens réguliers sont organisés entre les responsables du cabinet, les référents métier et les correspondants opérationnels des clients. Ces échanges permettent de :

- Suivre l'avancement des projets et identifier les points d'amélioration.
- Évaluer la qualité des livrables et s'assurer qu'ils répondent aux attentes des clients.
- Mesurer la satisfaction des clients et adapter les interventions si nécessaire.

Par ailleurs, ce point est complété en fin de projet ou annuellement par une enquête de satisfaction de fin de projet précise portant sur 3 axes : respect des exigences du client, adaptation des compétences au besoin et sens du service. Cette enquête permet de noter la prestation. Chaque cabinet peut ainsi se fixer une cible à atteindre en deçà de laquelle un plan d'action correctif peut éventuellement être mis en place. Ces échanges permettent d'alimenter le parcours du talent (voir chapitre 7.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière).

Pour garantir la qualité des missions sur le long terme, l'écosystème s'attache à attirer et fidéliser les meilleurs talents. En s'appuyant sur un capital humain d'excellence, il est en mesure de proposer à ses clients une offre à forte valeur ajoutée, alliant innovation, qualité de service et conseil avisé.



Mehdi Bacha
Directeur des
Systèmes
d'Information

“ L'intelligence artificielle se révèle être un allié précieux dans la lutte contre la cybercriminalité. En l'intégrant à nos systèmes de sécurité, nous sommes en mesure de détecter les menaces plus rapidement et d'y répondre de manière proactive. C'est ainsi que nous garantissons la protection de vos données et contribuons à apaiser les inquiétudes liées à la sécurité numérique. ”



Centre d'Excellence

En avril 2023, Alan Allman Associates ouvre un Centre d'Excellence pour encadrer son programme d'internationalisation. Le centre d'excellence, émanation de la volonté des dirigeants des cabinets, représente l'opportunité d'accélérer une croissance pérenne et le rayonnement d'Alan Allman Associates.

Les enjeux du Centre d'Excellence s'articulent autour de 3 axes :

- Croissance Organique
- RSE et Qualité
- Excellence des savoir-faire

Le COE a déjà mis en place depuis avril un certain nombre d'actions concrètes : mise en place de la gouvernance, identification de 6 projets prioritaires en 2023, développement des outils de partage, création de fiches de connaissance

par cabinet, vidéos de présentation des cabinets et des offres.

Les projets décidés par les dirigeants et menés par les meilleurs experts nous apportent des opportunités d'améliorations structurées et maîtrisées.

Plus de détails disponibles dans le chapitre 2

(si possible qualifiante) de nos collaborateurs et notamment nos experts en est une des clés.

marché.

Cet indicateur est composé de 5 critères :

- Le pilotage, via un indicateur clé de performance « Marque Forte », de chaque cabinet pour la construction d'une identité propre (Marque Forte) reconnue de son



La force de l'écosystème Alan Allman Associates réside dans sa synergie inter-cabinet, chacun apportant ses compétences et son expertise uniques. Cette diversité permet une collaboration fructueuse et une réponse optimale aux besoins complexes d'un marché en constante évolution.

4.4 Satisfaction client

L'écoute attentive de nos clients, associée à notre expertise métier, nous permet d'identifier et de mettre en œuvre des actions concrètes pour améliorer continuellement leur satisfaction.

Enquête satisfaction

L'écoute client est au cœur de notre démarche qualité. En complément des enquêtes opérationnelles post projets et dans le cadre du système de management ISO 9001, les cabinets de l'écosystème évaluent depuis 2020 la satisfaction de leurs clients, au travers d'une enquête annuelle selon la méthode Net Promoter Score (NPS). Cette enquête, complétée par des verbatim, nous permet de mesurer leur satisfaction et d'identifier les leviers d'amélioration pour mieux répondre à leurs attentes.

Tous les verbatim, issus de cette enquête sont traités à deux niveaux.

Au niveau Alan Allman Associates, les récurrences de remarques alimentent les plans d'amélioration des processus. Au niveau des cabinets, leurs verbatim sont traités pour améliorer ou ajuster leur fonctionnement opérationnel.

Cette année, 22 cabinets ont interrogé 1260 clients et plus de 45% ont accepté de répondre, ce qui démontre un fort engagement de leur part auprès d'Alan Allman Associates. Avec un score NPS de 63,9% les cabinets de l'écosystème réalisent une excellente performance qui confirme la tendance observée les années précédentes.

Preuve de notre engagement envers la satisfaction client, l'enquête de satisfaction 2023 révèle des résultats positifs. De nombreux clients soulignent leur satisfaction en étant nettement promoteurs et ce résultat se confirme avec des scores NPS supérieurs à 80% pour près de la moitié des cabinets. Par ailleurs, les demandes d'actions d'amélioration sur les processus ou ressources humaines connaissent une baisse significative. L'entreprise s'est mobilisée pour répondre aux attentes exprimées l'année dernière et continuera d'œuvrer pour offrir une expérience client optimale.

(Plus de détails concernant la mesure de la satisfaction client et l'enquête satisfaction disponibles dans le chapitre 03 : Des clients satisfaits)

Stratégie de marques fortes

Pour Alan Allman Associates, la construction de marques fortes est un élément central de son plan Rise 2025. Cette stratégie vise à faire de chaque cabinet de conseil de l'écosystème un acteur incontournable et reconnu sur son marché, lui permettant de se démarquer de la concurrence et d'attirer de nouveaux clients.

Alan Allman Associates s'engage à renforcer l'excellence de ses cabinets dans tous les domaines clés (expertises, offres à valeur ajoutée, conseil, etc.) pour en faire des marques incontournables sur leur marché. Cette démarche vise à répondre toujours plus efficacement aux attentes croissantes des clients en tant que fournisseur de solutions de pointe.

Cette stratégie est déployée au regard de 2 points clés :

- La mise en œuvre, pour chaque cabinet sur son segment d'expertise, d'un plan de montée en gamme progressive, sur les 2 prochaines années. L'intensification de notre investissement en formation



4.5 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. HR Partners organise un smart HR Day afin de réunir les acteurs du monde RH autour des nouvelles tendances notamment dans le domaine de l'intelligence artificielle.

2. Certains cabinets ont un score NPS **dépassant les 80%**.

3. Althéa propose des rendez-vous Connect&Share pour partager avec ses partenaires et créer des sujets d'actualité du monde RH/SIRH.

4. Dynafin met en place des enquêtes en partenariat avec le Solvay Consulting Club afin d'identifier chez leurs clients, les problématiques qui les impactent aujourd'hui et définir avec eux des solutions globales.

Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance

5.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées	Maintenir une tolérance zéro en matière de lutte contre la corruption
Droits de l'homme	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits	A décembre 2023, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits	Maintenir une tolérance zéro en matière de non-respect des droits humains et des Normes internationales de travail
Normes internationales du travail	Ensemble de l'écosystème			
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	Maintenir une tolérance zéro en matière de non-respect de la procédure relative à la gestion des conflits d'intérêts

5.2 Lutte contre la corruption

L'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates connaît, comprend et s'engage à respecter à tout moment les dispositions législatives et réglementaires anti-corruption applicables sur le territoire où Alan Allman Associates agit. C'est pourquoi l'ensemble de nos équipes est formé et sensibilisé aux risques de corruption et s'engage à respecter les plus hauts standards d'éthique et de probité dans toutes ses interactions.

Ces obligations incluent la loi française anti-corruption dite « Loi Sapin II » mais également les réglementations internationales en la matière, ayant une portée extraterritoriale, à savoir le « U.S Foreign Corrupt Practice Act » (« FCPA ») et le « U.K Bribery Act » applicables aux sociétés privées et aux sociétés publiques.

Alan Allman Associates s'attache à lutter contre les faits de corruption,

de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels elle exerce ses activités.

Dans le cadre de leurs activités, nos cabinets peuvent être confrontés à des risques de corruption, tant en interne que lors d'appels d'offres.

Pour prévenir ces situations et sensibiliser nos collaborateurs, nous avons mis en place un code de conduite Anti-Corruption et une séparation des tâches rigoureuse, notamment pour le personnel ayant accès à des informations sensibles.

Une adresse électronique a été mise en place pouvant être utilisée par les employés en cas d'activité / comportement suspect. *Le risques de fraude est détaillé dans le chapitre*

02 – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion.

5.3 Droits de l'homme

Alan Allman Associates rappelle que l'ensemble de l'écosystème défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948 et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000. Toutefois, ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas

sensibles au regard des droits de l'Homme.

Les pratiques d'Alan Allman Associates se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant.

5.4 Normes internationales du travail

Dans le cadre de son activité, les enjeux en matière de Droit International du Travail sont faibles sur le territoire français et européen. Pour autant, Alan Allman Associates noue des relations commerciales avec une diversité de fournisseurs, et ces relations d'affaires ont pour vocation de croître au fil des années.

Au-delà des aspects économiques, Alan Allman Associates intègre l'éthique des affaires, l'impact environnemental et les aspects sociaux dans ses critères de sélection des sous-traitants et fournisseurs. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de contribuer à un développement durable et responsable.

5.5 Gestion des conflits d'intérêts

Les décisions commerciales d'Alan Allman Associates sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Tous les salariés et mandataires sociaux ayant accès à des informations privilégiées qui pourraient influencer le cours de bourse doit

en préserver la confidentialité et s'abstenir d'effectuer toute opération sur les actions pour son propre compte. Ces procédures sont mentionnées dans le Code de conduite Anti-Corruption d'Alan Allman Associates.



5.6 Ethique et gouvernance au cœur des relations d'affaires

Le respect des règles d'éthique est un impératif pour les métiers de l'écosystème. L'ambition de développement d'Alan Allman Associates pour ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires ne peut être décorrélée d'une in-

dispensable culture d'éthique, de transparence et de confiance. De fait, le programme de conformité interne se doit donc d'être des plus efficaces. Il s'articule autour des éléments suivants :

Charte Ethique

Depuis 2021, Alan Allman Associates dispose d'une Charte Éthique formalisant les principes communs à l'écosystème, afin de veiller à ce que les activités soient conduites conformément à des standards élevés d'Intégrité, d'Excellence et d'Humanisme.

Cette charte a pour objet de rappeler les grands principes et valeurs auxquels l'entreprise est attachée, ainsi que de définir les comportements attendus au sein de l'entreprise. Il est demandé à chaque salarié de prendre connaissance de la Charte Éthique, d'en apprécier le contenu et de la respecter.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales dans la conduite des affaires de l'écosystème.

Chacun des dirigeants de l'écosystème est garant de l'application de cette Charte Éthique au sein de chaque cabinet.

Code de conduite Anti-Corruption

Alan Allman Associates a élaboré un code de conduite Anti-Corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016.

Depuis 2021, Alan Allman Associates dispose d'un Code de conduite Anti-Corruption qui fournit les informations nécessaires pour comprendre et mettre en œuvre les règles à respecter par les collaborateurs dans le cadre de leurs activités afin de prévenir et de lutter contre la corruption.

Ce code anti-corruption a vocation à guider les actions et comportements des collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

- Les cadeaux et invitations,
- Les relations avec les agents publics,
- Les relations avec les fournisseurs, clients,
- Le mécénat et le parrainage,
- Les relations avec les consultants,
- Les paiements de facilitation...

Procédure de recueil des signalements

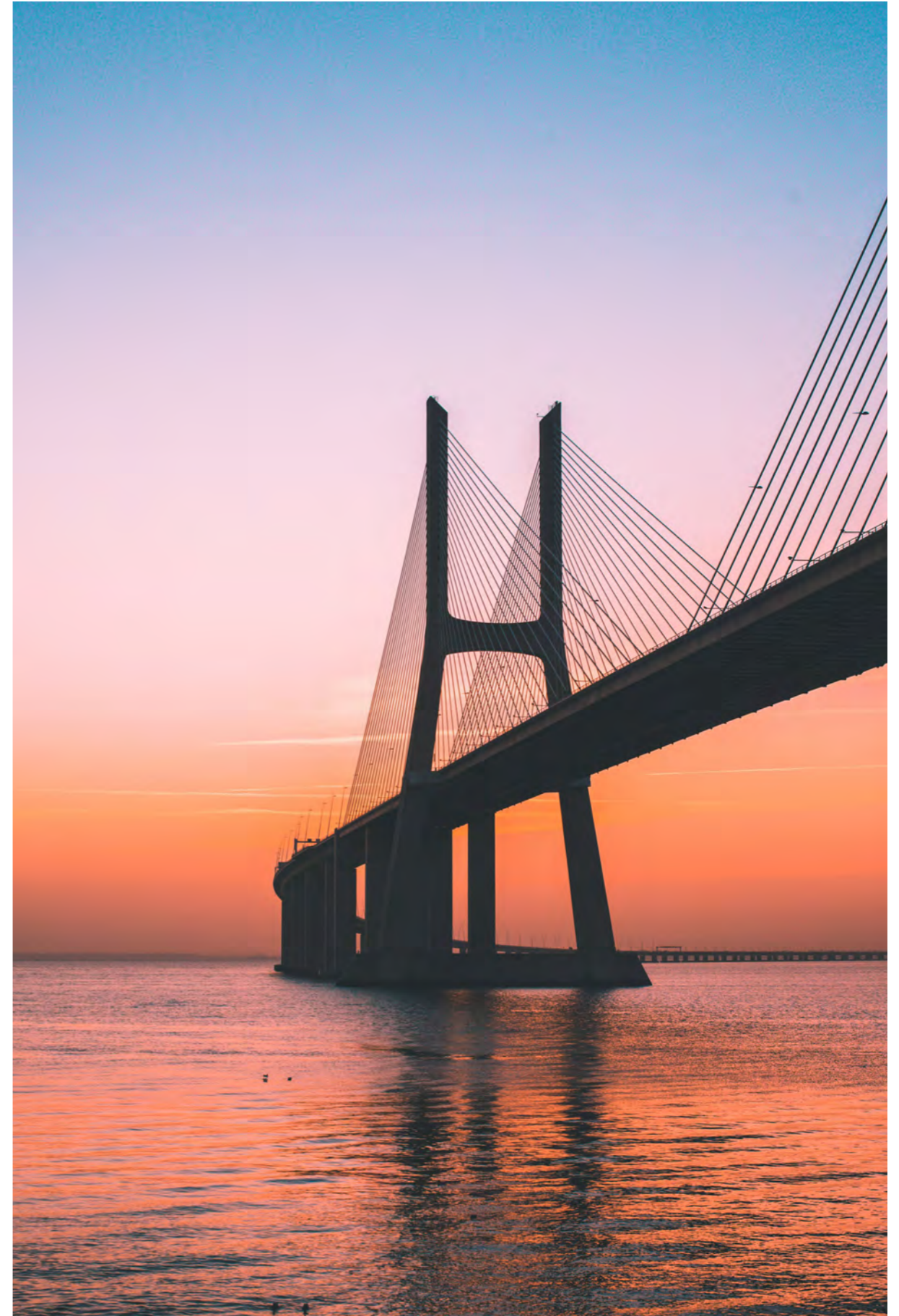
L'écosystème a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle visant à renforcer les moyens d'expression de l'ensemble des collaborateurs afin que ces derniers puissent signaler l'existence de conduites ou de situations contraires à la Charte Éthique ou au Code de conduite. Si le recours à la voie hiérarchique directe ou indirecte est toujours possible, le dispositif d'alerte professionnelle offre aux collaborateurs des garanties renforcées de protection en cas d'émission d'un signalement.

Déploiement et communication

Ces éléments de conformité sont mis à disposition sur le site internet d'Alan Allman Associates.

En cours d'année 2023, un nouveau déploiement a été réalisé depuis la plateforme MetaCompliance, afin de s'assurer de la diffusion à l'ensemble des collaborateurs.

A noter également que certains cabinets rappellent ces principes et diffusent des consignes d'éthique et de déontologie dans les livrets d'accueil et dans les contrats de travail des nouveaux collaborateurs.



Adopter une politique d'achats responsables

6.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Achats Responsables	Ecosystème (hors Périmètre Canada)	Absence d'indicateur à date	Signature de la charte par 67,8% des sous-traitants (la valeur est au 7/3/24 et elle ne concerne que les sous-traitants de prestation intellectuelle).	Continuer l'effort dans la signature de la charte RSE par nos sous-traitants indépendants.

6.2 Achats Responsables

Mesures de vigilance

Dans le cadre de son activité, les enjeux en matière de Droit International du Travail sont faibles sur le territoire français et européen. Pour autant, Alan Allman Associates noue des relations commerciales avec une diversité de fournisseurs, et ces relations d'affaires ont pour vocation de croître au fil des années. La politique achats responsables de l'écosystème s'appuie sur 2 axes majeurs :

- **La performance économique** (respect du processus d'achat, définition du besoin, rapport qualité-prix-délai, synergie de l'écosystème, référencement des fournisseurs, partenariat, spécificités, recours aux indépendants, procédures de délégations) ;
- **La déontologie** (agir en dehors de l'intérêt personnel, ne pas imposer des règles ou contraintes aux fournisseurs incompatibles avec le respect des réglementations).

Dans le cadre de sa démarche d'achats responsables, Alan Allman Associates s'attache à identifier des partenaires partageant ses valeurs en matière d'éthique, de respect de l'environnement et de responsabilité sociale. Cette vigilance permet de garantir un

approvisionnement durable et responsable et de contribuer positivement à la société.

En matière de vigilance responsable, Alan Allman Associates s'engage à ne pas recourir au travail des enfants et se conforme aux dispositions applicables en termes d'âge minimum. Elle s'assure une mise en place de contrôles rigoureux auprès de ses fournisseurs pour garantir le respect de ses exigences éthiques. De même, l'entreprise ne tolère aucune forme de travail forcé qui s'accompagne de violence physique et/ ou mentale ou de toute autre forme de sanction physique et/ou mentale.

Charte fournisseurs

Une charte fournisseurs a été initiée en 2021. Cette charte a pour vocation de renforcer la prise en compte de l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et environnementaux dans les relations avec les fournisseurs de l'écosystème.

La charte fournisseurs d'Alan Allman Associates couvre un large éventail de thématiques, telles que la loyauté des pratiques, l'éthique des affaires, le respect des droits fondamentaux, la protection de l'environnement et la sécurité des données. Cette charte permet

de garantir une collaboration responsable et durable avec l'ensemble des fournisseurs de l'écosystème.

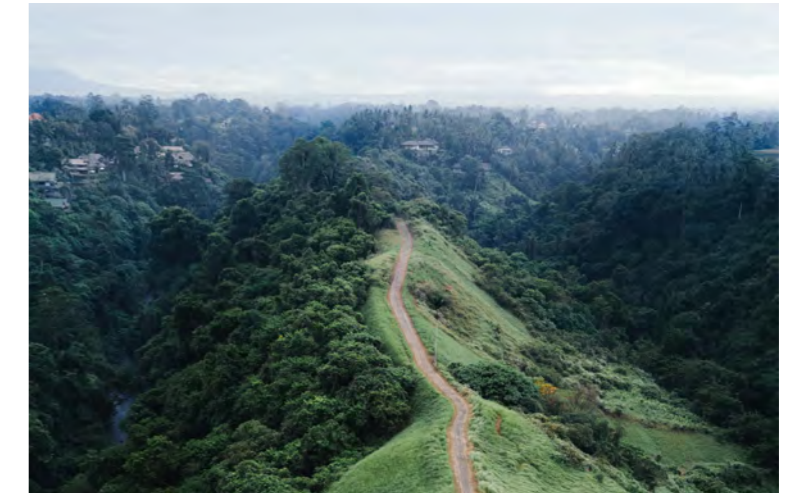
La maîtrise de la durabilité de la chaîne d'approvisionnement d'Alan Allman Associates est également un axe important pour répondre à l'axe d'engagement décrit en chapitre 10 concernant la réduction de l'impact environnemental. Dans une logique d'amélioration continue, Alan Allman Associates continue de développer cette charte et étudie la possibilité de l'élargir à l'ensemble de ses fournisseurs.

L'écosystème est conscient que la politique d'achats responsables au niveau d'Alan Allman Associates est encore peu déployée. A ce titre, Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès l'intégration et la prise en compte de critères économiques, sociaux et environnementaux dans le cadre de ses relations commerciales avec ses sous-traitants et fournisseurs. C'est un enjeu sur lequel l'écosystème a déjà des réalisations qui vont être intégrées dans une démarche commune.

Conformité des relations contractuelles

Alan Allman Associates s'engage à garantir une chaîne d'approvisionnement responsable en s'assurant que l'ensemble de ses sous-traitants adhèrent aux principes RSE de l'écosystème.

Des clauses contractuelles spécifiques et un suivi rigoureux des engagements permettent de garantir la conformité et de construire des collaborations durables et éthiques.



6.3 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. En 2023, Alan Allman Associates poursuit son partenariat sur 3 sites (Issy les Moulineaux, Lyon et Saint-Herblain) avec le réseau ELISE. Ce réseau accompagne les cabinets dans la collecte et le recyclage de l'ensemble des déchets de bureau permettant ainsi la traçabilité des déchets. Par ailleurs, parmi les effectifs d'ELISE, on recense essentiellement des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

2. we+ encourage des achats responsables, avec des critères tels que la durabilité (TCO, EPEAT), la réparabilité, et la préférence pour le matériel reconditionné. we+ sensibilise également à un usage responsable des équipements comme les PC et les téléphones.

3. Victrix encourage ses équipes à favoriser la réutilisation du matériel informatique

4. Digitalum privilégie les fournisseurs locaux et/ou durables pour le matériel de bureau afin de réduire leur empreinte écologique.

Innovier et développer les compétences

7.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Attirer et recruter les talents	Ensemble de l'écosystème (hors acquisition 2023)	Nombre d'embauches : 908	Nombre d'embauches : 809 Croissance de l'effectif : +5,41%	Nombre d'embauches > à 700 en 2024 Maintenir une croissance des effectifs
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Taux d'accès à la formation : 60,20%	Taux d'accès à la formation : 62,94%	Obtenir un taux d'accès à la formation > à 50 %
		Heures de formations certifiantes : 45 415 Part de formations certifiantes : 78,83%	Heures de formations certifiantes : 59 469 Part de formations certifiantes : 66,37%	Part de formations certifiantes > à 70%
		Nombre d'heures moyen de formation par effectif moyen: 28	Nombre d'heures moyen de formation par effectif moyen : 41	Nombre d'heures moyen de formation par ETP >= 14 heures
		Effort de formation : 1,93%	Effort de formation : 2,68%	Avoir un taux d'effort > 1,5%
		Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1 147	Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1422	Réaliser des entretiens annuels avec chaque salarié

7.2 Attirer et recruter les talents

L'objectif en 2023 était de recruter plus de 500 nouveaux talents pour soutenir la croissance de l'écosystème. A fin décembre, ils étaient finalement 806 à avoir rejoint l'un des cabinets de l'écosystème. Preuve de l'attractivité de l'écosystème.

De plus, pour 2024 l'objectif de recrutement s'élève à 700 experts supplémentaires sur le périmètre monde. Pour atteindre cet objectif, Alan Allman Associates professionnalise et mutualise les ressources « chargé(e)s de recrutement » qui sont des réels business partners. L'écosystème continue à développer sa marque employeur et son attractivité pour attirer les meilleurs talents et travaille à réussir leur intégration.

Pour se faire connaître auprès des jeunes talents, Alan Allman Associates déploie une politique de recrutement axée sur :

- **La participation récurrente aux salons de l'emploi** digitaux, tels que le Forum E-Financial le 2 mars 2023, Le Forum EM Normandie ou encore le forum OPCO FORUM en juin

- **La visibilité sur les expertises et les opportunités**, notamment sur le site emploi de l'écosystème « AAA Job », les sites dédiés à chacun des cabinets, ainsi que la présence sur LinkedIn avec plus de 32.000 abonnés.

- **Une agence intégrée de communication et marketing**, afin d'assurer l'efficacité des transmissions d'informations et une aide précieuse dans le choix des canaux de communication les plus adaptés et au développement de marques fortes.

- **L'importance accordée à l'accueil et à la formation d'alternants et de stagiaires**. Alan Allman Associates favorise leur montée en compétences en encourageant leurs prises d'initiatives et en leur permettant de participer

aux formations internes. En 2023, près de 50% des alternants et stagiaires ont d'ailleurs pu poursuivre l'aventure en CDI.

- **L'engagement auprès des écoles partenaires au fil des ans**, à la fois financier avec le versement de taxes d'apprentissage, mais aussi autour de la construction de réels partenariats. En effet nombreux sont les alumni ayant gardé contact avec leurs anciennes écoles. Ils représentent de réels ambassadeurs des différents cabinets auprès des étudiants, talents de demain.

- **L'organisation hebdomadaire de Sessions Collectives** destinées principalement à recruter des profils de Business managers et de Recruteurs, afin de faire connaître l'écosystème, ses expertises et vision. C'est également un moment qui favorise les échanges, et permet aux talents de se renseigner au plus près de l'activité.

- **Un process d'intégration déployé au sein de chaque cabinet** qui permet aux nouveaux arrivants de se familiariser avec son nouvel environnement de travail. Les équipes RH à travers le monde réalisent dans les premiers mois suivants l'arrivée un entretien de suivi, afin de s'assurer que le collaborateur possède toutes les informations, connaît ses interlocuteurs clés, a accès à ses différents outils. C'est aussi le moment de connaître son ressenti sur le process de recrutement afin de poursuivre la démarche d'amélioration continue à ce niveau. Des équipes au sein de chaque cabinet sont dédiées aux onboardings, tout comme la présence de parrains/marraines pour accompagner les nouveaux collaborateurs tout au long de leur parcours au sein de l'écosystème. Les parcours d'onboarding sont à destination de toutes les fonctions afin de fournir aux talents toutes les clés nécessaires à une bonne intégration.

- **Un programme de prime de cooptation ou de prime d'affaires** est en place afin d'encourager les collaborateurs qui se placent en ambassadeurs de l'écosystème.

- **Un organisme de formation intégrée : Alan Allman Associates Academy**. Un réel parcours de formation est mis en place par exemple pour les Business Managers, reprenant les différents volets de leur métier. Une formation axée sur la communication et la simulation de rendez-vous clients est également dédiée aux consultants.

Plus qu'un simple employeur, Alan Allman Associates se veut un véritable acteur du bien-être au travail. La preuve en est avec l'obtention de la 1^{ère} place mondiale au classement Happy At Work 2023, une distinction qui récompense notre engagement envers nos collaborateurs et qui se traduit par une note de 4,37/5 et un taux de recommandation de 79,4%. Cette réussite confirme notre attractivité en tant qu'employeur, et notre capacité à fidéliser les talents.

Recrutements 2023

- 809 recrutements durant l'année 2023
- 35,7 % de femmes dans les effectifs recrutés

Effectifs (hors acquisitions 2023)	FY2022	FY2023	Variations
Effectif total à fin d'année	3 045	3054	+ 9
Effectif total à fin d'année (hors sous-traitants)	2 053	2 164	+ 111
Effectif total moyen	2 011	2 168	+ 157
Dont CDI	1 920	2 081	+ 161
Dont CDD	34	12	- 22
Dont Alternants / Stagiaires	59	76	+ 17
Nombre d'embauches	908	809	- 99
Nombre de départs	752	738	- 14

7.3 Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs

Accompagner la réussite des talents

Alan Allman Associates porte une attention particulière à son capital humain, principal atout de l'écosystème et facteur de différenciation. Dans un contexte de pénurie de talents, Alan Allman Associates s'engage à accompagner ses collaborateurs tout au long de leur carrière. L'écosystème offre des opportunités de développement des compétences, de mobilité interne et externe, et de gestion de carrière afin de répondre à leurs aspirations et les fidéliser.

La valeur humaine est l'atout qui fait la différence entre deux entreprises concurrentes. La vocation d'Alan Allman Associates est de révéler les talents, en couvrant l'ensemble du cycle de vie des membres de l'écosystème, et en les accompagnant dans leur parcours professionnel, à travers le développement et le transfert de pratiques et expertises via l'université et l'académie. L'un des attraits principaux d'une carrière est la progression continue. Alan Allman Associates se donne pour mission de révéler le potentiel de ses talents en cultivant leurs compétences, en offrant des opportunités d'évolution attractives et en favorisant un développement continu, à la fois personnel et professionnel. Chaque collaborateur est ainsi encouragé

à progresser à son rythme et à trouver sa voie vers le succès.

• **En amont** : Lors de l'intégration de chaque talent, des tests d'intégration sont réalisés, tels que des tests de logique et de personnalité. Ces tests permettent de découvrir le potentiel réel de nos talents et leurs soft skills.

• **À l'arrivée** : Chaque talent reçoit un livret d'accueil, véritable guide d'accompagnement qui permet de comprendre et visualiser le cycle de vie et les évolutions de carrière au sein de nos cabinets. Des documents supplémentaires et essentiels sont également fournis, tels que « Le livre du consultant » Dans la continuité pour renforcer nos actions d'onboarding, les salariés participent aux journées d'intégration (Morning intégration, Welcome days)

• **En continu** : Sont à la disposition des talents, un catalogue de plus de 4500 formations dont des titres RNCP, micro master, certifications professionnelles, etc. (France) et une université en ligne, ...

• **En complément** : des entretiens professionnels sont organisés annuellement ou tous les deux ans en fonction du pays. Ces entretiens sont destinés à faire le point des carrières et des aspirations.

Développer et former les talents

Alan Allman Associates place le développement des compétences et l'innovation au coeur de ses enjeux, et possède son propre organisme de formation, avec une politique de gestion de carrière volontaire. L'écosystème met ainsi à disposition de l'ensemble des cabinets, un système de formation performant via la Alan Allman Associates Academy, entité de formation à part entière certifiée Qualiopi. Par ailleurs au Canada, des parcours de formation spécifiques ont été mis en place dans le but développer des compétences techniques précises afin de palier à la pénurie de main d'oeuvre (formation au cloud, cybersécurité...) notamment avec le Campus Alan Allman Associates Canada.

En 2023, Alan Allman Associates Academy a permis à 56,08% de l'effectif de l'écosystème de se former (pour le périmètre de reporting tel que mentionné dans la note méthodologique). 52 813 heures de formation ont été dispensées au total. Elle s'est également dotée d'une université en ligne, Allman Professional University, où 4 500 formations sont disponibles pour les salariés. Ces formations touchent à une vingtaine de domaines, développées en partenariat avec EDX et des Universités telles qu'Oxford ou Berkeley.



Frédéric De Jenlis
Directeur du Recrutement France

“ Le recrutement est un pilier de notre organisation, et la Team Talent Acquisition joue un rôle central dans notre croissance. Notre objectif est d'attirer les meilleurs talents et de les accompagner tout au long de leur parcours au sein de l'écosystème. ”



Joanne HURENS
Vice-Présidente exécutive, RH et recrutement

“ Attirer, recruter les meilleurs talents, c'est l'affaire de tous chez Alan Allman Associates. Les recruteurs font un travail formidable pour repérer, contacter et recruter les meilleurs profils. ”



Christèle Delly
Directeur des opérations formation et carrière

“ L'un des attraits principaux d'une carrière est la progression continue. Développer les compétences, offrir des opportunités de carrière attractives et d'évolution par un développement continu, à la fois personnel et professionnel, de sorte que chacun puisse réaliser son potentiel à sa propre vitesse, est notre projet. ”

L'écosystème favorise ainsi le développement des compétences de ses salariés, à travers des formations présentielle, distancielles et également via des e-learning.

Alan Allman Associates Academy est dédié à l'accompagnement de l'écosystème sur ces sujets, et au déploiement des formations. L'académie délivre des formations qualitatives concourant au développement des compétences de ses talents.

Alan Allman Associates encourage la réalisation de parcours de formation certifiants autour de l'ensemble des expertises des cabinets. En effet, cela permet la valorisation des compétences et contribue à l'employabilité des collaborateurs.

Un plan de développement des compétences est réalisé pour chacun des cabinets :

- Transformation Digitale, IT
- Management de projets
- Conduite du Changement et des Organisations
- Supply Chain
- Achats
- Efficacité professionnelle
- SIRH
- Pilotage et solutions PPM
- Finance
- IA générative

Alan Allman Associates a identifié les compétences et certifications clés qui correspondent aux enjeux

de chaque cabinet, et mis en place une prime de certification pour récompenser les talents qui en obtiennent une.

L'écosystème propose des formations internes à destination des :

- Business Managers, afin de leur fournir toutes les clés pour maîtriser les différents volets de leur fonction
- Consultants, autour des thèmes tels que les bases de la communication, la maîtrise d'un pitch de présentation lors des rendez-vous clients.

En lien avec l'agence de communication et marketing intégrée, l'académie met à disposition de l'ensemble des salariés différents outils qui apporte une visibilité sur les différentes formations qui sont à leur disposition, ainsi que leurs modalités de mise en place.

Alan Allman Associates s'engage à cultiver les talents en son sein. Pour cela, l'entreprise investit dans deux axes majeurs :

Déploiement et généralisation des outils de formation et de développement pour que chaque collaborateur dispose des ressources nécessaires pour s'épanouir et développer son expertise.

Encouragement à la certification des compétences par l'octroi de primes aux collaborateurs qui obtiennent des certifications reconnues dans leur domaine.

L'objectif est d'améliorer la performance individuelle et collective, de renforcer la motivation et l'engagement des collaborateurs, et d'attirer et fidéliser les meilleurs profils.

Campus Canada

Le Campus Alan Allman Associates Canada est une initiative lancée en 2023 dans le cadre de notre engagement continu envers le développement professionnel de nos collaborateurs. Cette académie a été conçue pour répondre aux besoins spécifiques des consultants d'Alan Allman Associates Amérique du Nord, en proposant des formations sur-mesure et en temps réel, adaptées aux exigences de leurs métiers.

Que ce soit pour développer des compétences techniques, renforcer des compétences en leadership ou explorer de nouveaux domaines d'expertise, le Campus Alan Allman Associates Canada offre une gamme complète de programmes de formation adaptés aux besoins individuels de chacun de nos talents.

Le Campus Canada incarne notre engagement envers l'excellence et notre volonté de soutenir la croissance professionnelle de nos collaborateurs, tout en renforçant notre position en tant qu'acteur majeur dans le domaine du conseil.

7.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. Alpha2F met à contribution les compétences de ses collaborateurs pour développer des sujets relatifs au numérique responsable dans le cadre de la signature de la Charte Numérique Responsable par le cabinet.

2. Argain Consulting Innovation a accompagné 11 associations à travers des missions de mécénat de compétences.

3. L'organisation mensuelle de Morning d'intégration par certains cabinets de l'écosystème permet aux nouveaux arrivants de rencontrer et d'échanger avec leurs nouveaux collègues. Ces rencontres facilitent également la transmission des savoir-faire et des valeurs de l'écosystème, et de prendre connaissance des événements qui rythmeront la vie de l'entreprise

4. Dynafin a mis en place un programme de formation appelé

Young Graduates à destination des jeunes diplômés passionnés par le secteur des services financiers.

5. Gurus paie pour toutes les certifications Boomi et Netsuite. Les employés peuvent également être payés pendant qu'ils étudient pour ces certifications.

6. Mis en place de la Gurus Academy : Développement et exécution d'un processus complet de formation d'intégration avec notre gestionnaire de formation en Netsuite

7. Gurus organise des WIL hebdomadaires (What I Learned) et des Lunch & Learn mensuels. Ces réunions à l'échelle de l'entreprise portent sur une myriade de sujets, notamment les nouvelles technologies, les expériences clients, les meilleures pratiques, la santé mentale, le développement personnel, etc.

8. we+ propose des formations au management et au développement personnel pour tous les managers du cabinet.

9. Dynafin a procédé à une refonte complète de l'offre de formation au sein du cabinet en 2024.

10. Privatum met à disposition de tous les employés des cours de français gratuits.

11. Digitalum procède à la création d'un plan d'emploi pour les 45 ans et plus

Développement professionnel 	72,7%
J'ai l'opportunité d'apprendre et de développer mes compétences (projets, coaching, formations, certifications, ...)	78,5%
Je comprends bien comment ma performance est évaluée	69,5%
Je comprends comment je peux évoluer dans mon entreprise / organisation (promotion, responsabilité, mobilité, projets, réseaux, ...)	70%

Extrait du rapport d'analyse HAW 2023



Christine Leblanc
Directrice Formation et Mobilité Internationale

“ C'est une aventure humaine où chaque parcours individuel est accompagné avec bienveillance et expertise. Nous croyons fermement que le développement des compétences est la clé d'une carrière épanouissante, et c'est avec passion que nous guidons nos collaborateurs vers l'excellence ”



S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés

8.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Santé et sécurité au travail	Ensemble de l'écosystème (Hors acquisitions 2023)	Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 5 Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0,9% Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0.04%	Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 10 Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 2.11% Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0.01%	Maintenir un faible nombre d'accidents
	Ensemble de l'écosystème (Hors acquisitions 2023)	Taux d'absentéisme pour maladie : 2%	Taux d'absentéisme pour maladie : 1,96%	Maintenir un faible taux d'absentéisme < à 5% et mettre en oeuvre un suivi précis de l'absentéisme
	Ensemble de l'écosystème (Hors acquisitions 2023)	100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise	100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise	Maintenir une proposition de complémentaire santé à 100% de nos collaborateurs
Rétention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème	Index d'engagement : 75,4% Taux de recommandation : 81,1% Taux de participation : 72%	Index d'engagement : 75,3% Taux de recommandation : 81,4% Taux de participation : 73,2%	Index d'engagement : 75% Taux de recommandation : 81% Taux de participation : 73%
	Ensemble de l'écosystème (Hors acquisitions 2023)	Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 97.12%	Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 76,06%	Continuer à assurer la flexibilité du mode de travail des collaborateurs au regard des besoins clients

8.2 Santé et sécurité au travail

Alan Allman Associates prend les mesures nécessaires à travers sa politique de santé, de sécurité et de prévention pour protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Tout en se conformant aux lois et réglementations locales prescrites en termes de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail, Alan Allman Associates veille à assurer un environnement de travail sain et sans danger aux salariés. L'écosystème a ainsi évalué les risques professionnels liés à la sécurité et à la santé des collaborateurs France dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et mettant en œuvre des mesures et diverses actions pour prévenir les risques.

Les principaux risques identifiés dans ce document concernent des risques liés à des contraintes posturales et à la fatigue visuelle liés au travail des experts principalement sur des outils informatiques et également

des risques psychosociaux (hyperconnexion, surcharge de travail, isolement social, etc.). Ce document permet également de suivre les actions de prévention à mettre en œuvre pour palier à ces risques d'un point de vue organisationnel, technique ou humain, telles que des actions de sensibilisation des salariés aux risques de mauvaises postures ou des agencements dédiés en termes d'ambiance lumineuse pour limiter les contraintes visuelles sur le poste de travail.

L'écosystème Alan Allman Associates s'attache à respecter l'application de bonnes conditions de travail via la mise en place de politiques santé, sécurité et prévention telle que l'organisation de Cleaning Day pour ranger régulièrement les locaux de travail, et la sensibilisation des collaborateurs pour veiller à ne pas laisser d'objets au sol sur les lieux de passage et à assurer la vacuité des dégagements dans les locaux.

Concernant les risques liés aux contraintes posturales, les écrans sont adaptés au travail bureau-tique (PC portables) et des doubles écrans sont mis à disposition pour chaque poste. Alan Allman Associates s'engage à respecter des temps de pause pour ses collaborateurs, met à disposition des fauteuils ergonomiques et des repose-pieds à la demande, ainsi que des fauteuils réglables avec accoudoirs.



8.3 Rétention des talents et qualité de vie au travail

Depuis sa création, Alan Allman Associates place l'humain au cœur du modèle. L'écosystème innove en permanence pour offrir aux talents qui le rejoignent de réelles perspectives de carrière et un épanouissement professionnel. La première place mondiale au classement indépendant Happy at Work témoigne du bien-être des collaborateurs au sein de l'écosystème.

Alan Allman Associates souhaite renforcer la rétention de ses talents en rendant l'expérience unique pour tous ses collaborateurs. Ils ont plusieurs aspirations majeures :

- Le développement de leurs compétences, particulièrement important en tant que primo-employeur, et des parcours d'évolution flexibles et sur-mesure,
- Un cadre de travail adapté à leurs besoins,
- Le fait de donner du sens à leur travail.

En réponse, Alan Allman Associates leur propose différents dispositifs :

- Un parcours de formation pour renforcer leurs compétences et garantir leur employabilité, tel que détaillé dans le chapitre 7.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière ;
- Un environnement de travail bienveillant et une organisation du travail pour prendre en compte

les aspirations d'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs,

- La possibilité de s'engager positivement pour la société grâce à la mise en œuvre du mécénat de compétences.

Environnement de travail

Alan Allman Associates est engagé dans le bien-être des salariés au quotidien. Autonomie, confiance, esprit d'équipe et écoute sont les qualités qu'ils associent à Alan Allman Associates et qui les aident à s'épanouir dans leurs projets.

La culture d'entreprise vise à créer chez les collaborateurs un sentiment d'appartenance et de projection chez Alan Allman Associates, ainsi qu'une adhésion à des valeurs communes bien identifiées. L'engagement est favorisé par une bonne atmosphère de travail, une reconnaissance du travail des employés et des processus fluides.

L'écosystème s'appuie sur l'environnement de travail, l'aménagement du travail, la transparence, un management libéré, l'accès à la formation dans le cadre du plan de développement de compétences mais aussi via l'université, les points réguliers avec le management et les équipes RH.

L'ensemble des cabinets de l'écosystème s'engage à assurer le bien-être des collaborateurs en favorisant un environnement propice à la création de liens et de synergies intercabinet. Ainsi, de nombreuses initiatives sont mises en place, telles que le développement de communautés métiers, qui permettent aux employés de se connecter, de partager leurs expériences et de collaborer de manière plus efficace.

Alan Allman Associates reconnaît la nécessité d'améliorer son engagement envers le bien-être de ses collaborateurs. Dans cette optique, l'écosystème envisage de concentrer ses efforts sur des initiatives spécifiques visant à garantir un environnement de travail optimal pour tous les collaborateurs. De plus, elle explore la possibilité de mutualiser et centraliser certaines actions à l'échelle de l'écosystème afin d'optimiser leur efficacité.

Par ailleurs, Alan Allman Associates a mis en place des calculs d'indicateurs d'ambiance sur la base d'une enquête mensuelle adressée à l'ensemble de ses collaborateurs après connecter, de partager leurs expériences et de collaborer de manière plus efficace.

L'écosystème Alan Allman Associates poursuit en 2023 un programme d'aide aux salariés et des actions de sensibilisation

Indicateurs d'ambiance*		
	2022	2023
Ambiance au sein du cabinet	4,91	5,08
Intérêt porté au projet actuel	4,77	4,79
Relation avec le manager du cabinet	5,06	5,16
Efficacité des réunions de suivi de projet	5	5,09

*Les indicateurs présentés correspondent aux indicateurs moyens pour 2022 et 2023 pour le périmètre France et Belgique. (Hors Holdings). Note sur 6 aux différentes thématiques.

portant sur les enjeux de la santé mentale.

Afin de s'assurer d'être toujours au plus près des attentes de ses talents, Alan Allman Associates organise depuis 2019 des enquêtes de qualité de vie au travail (label Happy at Work) au travers d'une entreprise à mission spécialisée. Ces campagnes permettent aux salariés de noter librement et anonymement leur expérience de travail. Les différents axes d'analyse couvrent tous les aspects de leurs parcours au sein de l'écosystème : du développement professionnel au développement durable sans oublier la qualité du management, la reconnaissance, la raison d'être ou encore l'environnement de travail. Chaque axe précité obtient des taux d'approbation conséquent allant de 66% et grimpeant jusqu'à 83%. Avec des taux de participation récurrents supérieurs à 70%, les informations récupérées démontrent l'engagement des salariés envers l'écosystème. Les résultats d'Alan Allman Associates sont exceptionnels comme l'atteste les différents podiums obtenus au fil des ans... 1er Monde dans la catégorie des plus de 1000 salariés en 2022 et 2023 - 2ème France, 2ème Canada en 2023.

Après le plan d'attribution gratuite d'actions mis en place en 2022, Alan Allman Associates a mis en place avec succès au mois de mai un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). C'est une nouvelle étape permettant d'associer les salariés à la création de valeur de l'écosystème.

Ce plan d'actionnariat salariés ouvert à tous les collaborateurs en Belgique, au Canada et en France a ainsi permis à Alan Allman Associates d'offrir à la majorité de ses collaborateurs l'opportunité de devenir actionnaires en les associant à la réussite de l'Ecosystème, leur permettant ainsi de bénéficier de sa croissance.

Organisation et flexibilité au travail

Alan Allman Associates s'engage à incarner les valeurs d'un employeur moderne et flexible, prêt à saisir les nouvelles opportunités offertes par le digital dans son organisation du travail.

Le télétravail permet aux salariés de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication mis à sa disposition. Le télétravail peut être mis en place, dans le respect des règles applicables dans chaque cabinet. Depuis 2021, Alan Allman Associates accompagne l'ensemble des cabinets dans déploiement d'une charte ou d'un accord télétravail. Le télétravail repose ainsi sur des valeurs, convictions et ambitions, partagées entre la Direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariées et salariés :

- Le télétravail contribue à une qualité de vie au travail et à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- Le télétravail prévoit, dans les cabinets français, des aménagements particuliers pour des salariés en situation particulière dans une volonté continue d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés.
- Le télétravail participe à une démarche de développement durable : limitation des déplacements, des risques d'accident de trajets et de propagation d'une épidémie, réduction des gaz à effets de serre ;
- Le télétravail répond aux aspirations des salariés et participe à l'attractivité et à la fidélisation des équipes au sein de l'entreprise.

Le télétravail repose sur un état d'esprit propre à l'identité de l'écosystème à savoir la confiance et la responsabilisation de l'ensemble de la collectivité de travail. Une attention particulière

est apportée au maintien d'un lien entre le salarié et l'Employeur, propre à éviter tout phénomène d'isolement, ainsi qu'au respect du droit à la déconnexion du salarié.

Les collaborateurs bénéficient ainsi d'un minimum de deux jours de télétravail par semaine.

Mécénat de compétences

Alan Allman Associates s'inspire des pratiques des cabinets pilotes de son écosystème, accompagnés par Vendredi, une start-up sociale qui permet aux salariés de contribuer à des projets d'intérêt général sur leur temps de travail. L'objectif est d'arriver à une généralisation du mécénat de compétences au sein de l'écosystème.

Le mécénat de compétences est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général. Il consiste à mettre à disposition d'associations des collaborateurs sur leur temps de travail pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant leurs compétences.

Vendredi travaille en collaboration avec les entreprises afin de permettre aux salariés de s'engager à temps partiel sur des projets solidaires à travers trois actions : le mentorat, la mission courte ou la mission longue.



“ Au-delà des avantages financiers que procure le mécénat, c’est avant tout est un réel levier de développement des compétences de nos équipes et aussi un ingrédient indispensable au rayonnement de notre marque employeur et commerciale des causes solidaires ”



ALYSSA KOUITEN
Consultante en système de management
Argain Consulting Innovation

La plateforme Vendredi permet également des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs, en proposant par exemple des défis sur les grands enjeux sociaux et environnementaux (parcours de sensibilisation avec des séries de petites actions à réaliser pour découvrir les enjeux clés et passer à l'action). Des événements collectifs, interactifs et inspirants ont également été lancés en 2023 à travers cette plate-forme (thématiques mensuelles comme l'égalité des chances, le handicap ou encore l'économie solidaire). La plateforme permet d'accéder ensuite à un reporting afin de suivre les actions de sensibilisation ou les événements.

respecte à l'international la liberté des travailleurs de se rassembler ou de s'affilier à un syndicat.

En matière de relations sociales, certaines filiales de l'écosystème sont soumises à des exigences légales et réglementaires différentes en matière de représentation du personnel en fonction des États dans lesquelles elles sont situées. Alan Allman Associates et ses cabinets se conforment aux obligations locales en matière de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Alan Allman Associates organise les élections pour la composition de Comités Social Economique pour les sociétés françaises qui composent l'écosystème.

Des CSE ont donc été élus dans les cabinets suivants : ACI Projets, AiYO, Alpha2f, Althéa, Argain, FWD, KeyBoss, Satisco, Siderlog et we+ . Les membres du CSE se réunissent régulièrement avec l'employeur ou son représentant.

Les CSE entretiennent des relations étroites avec les salariés afin de recueillir leurs souhaits et de mettre parfois en place des avantages tels que les chèques cadeaux. Les Directions des Cabinets et les membres du CSE contribuent à la fluidité des relations avec les salariés et œuvrent pour le bien-être au travail de chacun.

Dialogue social

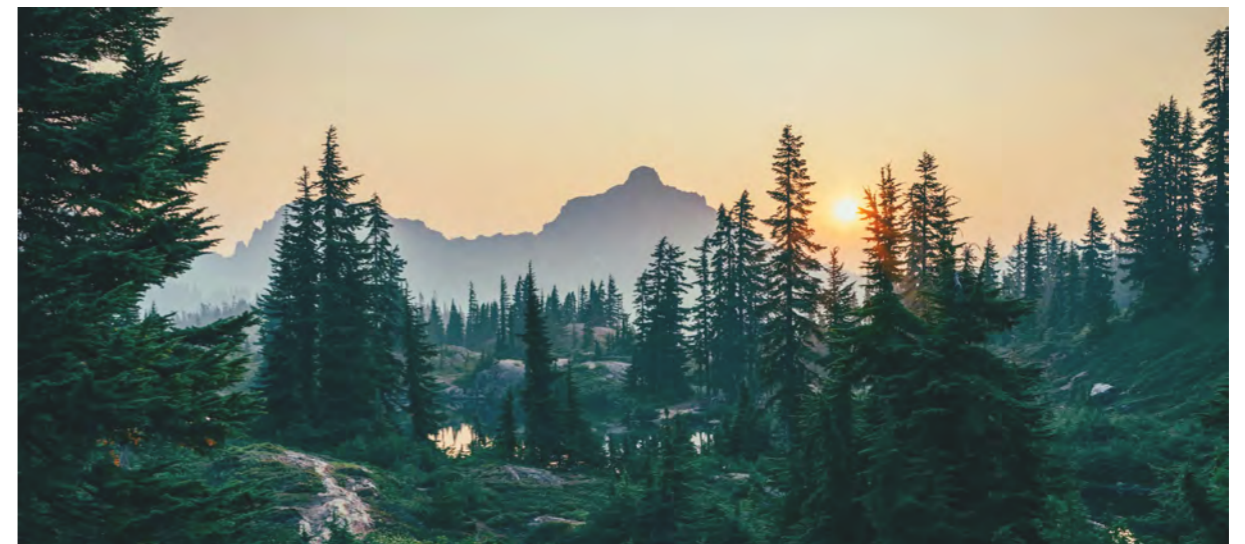
Alan Allman Associates reconnaît et

Environnement de travail 	78,2%
J'estime que les modes de travail sont innovants (collaboration, travail à distance / hybride, flexibilité, prise de décision, méthodes agiles, ...)	81,3%
Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule ma vie professionnelle et personnelle	84,4%
J'aime venir sur mon lieu de travail (bureaux / ateliers, localisation, équipements, aménagement, ambiance, ...)	69,0%
Fierté 	83,2%
J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)	81,4%
Je suis fier(e) de nos produits / services	81,5%
J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit d'équipe, collaboration, ...) au sein de mon entreprise/organisation	86,9%

Extrait du rapport d'analyse HAW 2023

8.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. La grande majorité des cabinets a planifié des événements et des activités en présentiel en 2023 (afterworks, ateliers éco-responsables, etc.).
2. Althéa a organisé la 12ème édition de l'Althéa Football Cup afin de réunir les acteurs du monde RH et SIRH autour d'une compétition sportive.
3. Gurus a mis en place un Programme de gym. Avec l'aide du programme gouvernemental PAFEMAP, Gurus a développé un programme de gym qui comprend une salle de gym entièrement équipée et l'accès à des kinésithérapeutes compétents pour les aider avec leur santé et leur bien-être.
4. Gurus offre à ses employés l'accès à Dialogue, qui est un service complet de télémédecine. Cela inclut les services de santé mentale.
5. En plus de l'assurance collective, Gurus offre une banque "Flex" de 500 \$ pour tout ce qui concerne leur santé, leur bien-être et leurs bureaux à domicile.
6. Victrix propose une allocation individuelle bien-être aux collaborateurs de 688,13\$ par an pour des activités physiques et sportives, des soins ou encore des équipements ergonomiques ou technologiques.
7. Les cabinets de l'écosystème se sont mobilisés lors du défi sportif « On s'active pour une bonne cause » ! Durant tout le mois de mai, les collaborateurs se sont activés quotidiennement. Toutes ces actions sportives ont permis à 2 associations de recevoir un don d'Alan Allman Associates.
8. GDG déploie une boussole annuellement pour connaître le niveau de satisfaction des équipes et faire le suivi des demandes des collaborateurs. Mise en oeuvre du Projet Bonheur :
9. Application permettant de faire le suivi avec les membres des équipes GDG et de s'assurer de leur bien-être au travail.
10. GDG : Renouvellement (et élargissement) de l'Allocation Santé, qui est devenue le Programme Bien-être : Le Programme Bien-Être consiste en une allocation annuelle d'une valeur maximale de 500 \$, qui peut être appliquée de deux façons : elle peut couvrir des dépenses liées au bien-être des employés (ex. : activités sportives, boîtes repas, livres, spa, restaurant, etc.) ou ce montant peut être utilisé à titre de prime de santé financière et être investi dans le REER collectif de GDG.
11. Victrix met à disposition un programme d'audit aux employés pour leur permettre d'avoir accès rapidement et gratuitement à des heures de consultations pour soutien psychologique.
12. Victrix met en place une Initiative à Vélo. Un dispositif de vélopavage à assistance électrique.
13. Création du Dynafin Social Club mettant en place des activités extra professionnelles (e.g. activités sportives, soirées événementielles)
14. Privatum organise des promenades pendant le déjeuner afin d'encourager son équipe à être plus en forme



Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème

9.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0.55%	Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0,74%	Faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap
		1 référent handicap nommé		
Egalité professionnelle entre les sexes	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Nombre de nationalités représentés dans l'effectif moyen : Plus de 60	Nombre de nationalités représentés dans l'effectif moyen : Plus de 50	Continuer de promouvoir la diversité dans les effectifs
Egalité professionnelle entre les sexes	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Part de Femmes dans l'effectif moyen : 32,65%	Part de Femmes dans l'effectif moyen : 32.78%	Garantir une part des femmes dans l'effectif moyen > 30%
		Nombre de femmes augmentées durant la période : 323	Nombre de femmes augmentées durant la période : 341	Accroître le nombre de femmes augmentées

Effectifs 2022	Effectifs 2023
<ul style="list-style-type: none"> • 2 053 collaborateurs (hors sous-traitants) en fin d'année 2022 • 2 011 collaborateurs en moyenne pour l'année 2022 • 32.65% de femmes dans l'effectif moyen 2022 • 656 femmes dans l'effectif moyen 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 164 collaborateurs (hors sous-traitants) en fin d'année 2023 • 2 168 collaborateurs en moyenne pour l'année 2023 • 32.78% de femmes dans l'effectif moyen 2023 • 710 femmes dans l'effectif moyen 2023.

9.2 Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité

Alan Allman Associates est sensible à l'égalité de tous et s'engage à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité tant en termes de genre que de handicap afin d'assurer l'inclusion de tous.

Le processus de recrutement et d'accueil est conçu afin de ne laisser aucune place aux discriminations de tous types. Les livrets d'accueil

et les formations des salariés sont également conçus pour sensibiliser sur ces sujets. Les formateurs internes ont été sensibilisés au handicap pour adapter d'un point de vue pédagogique l'accueil des personnes handicapées.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès de se concentrer davantage sur la pro-

blématique de l'inclusion des travailleurs handicapés et la sensibilisation de ses équipes sur le sujet. Pour ce faire, en alignement avec 2022, Alan Allman Associates a diffusé en 2023 sa nouvelle Charte Ethique grâce à la plateforme de formation MetaCompliance.

Plaisir	Happyindex® AtWork	
Je trouve que mon entreprise intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels		76%
Dans mon entreprise, chacun(e) bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap, ...)		81,3%
Je suis en phase avec les valeurs de mon entreprise / organisation		78,1%
		81,1%

9.3 Egalité professionnelle entre les sexes

Dans un secteur d'activité réputé masculin (notamment dans les services IT), l'égalité Hommes/Femmes est un enjeu majeur pour l'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates. Aussi, l'écosystème s'engage activement à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité sous toutes ses formes.

L'ensemble du processus de recrutement est conçu afin de s'assurer que la rémunération de chacun soit basée sur les compétences et le périmètre d'action et non sur le genre.

Alan Allman Associates se conforme

à toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de rémunérations, d'heures de travail, de politique d'embauche, d'avantages et d'heures supplémentaires. De plus, l'écosystème est conscient que la mutation actuelle des métiers de l'ingénierie vers des métiers de conseil va permettre une plus grande équité et égalité au sein des cabinets. Une conscience globale du sujet de l'égalité Hommes/Femmes et une vigilance sur ce sujet au quotidien est observée dans l'ensemble des cabinets de l'écosystème.

À compétences égales, Alan Allman Associates veille à assurer un

recrutement tendant à permettre une répartition égalitaire entre les femmes et les hommes et s'assure au moment de la revue annuelle des rémunérations à ne pas créer d'écart entre les femmes et les hommes.

Alan Allman Associate poursuit son engagement à veiller à se doter d'indicateurs performants relatifs à l'égalité de rémunération Hommes/Femmes à poste équivalent. Comme en témoigne les résultats des cabinets français à l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place par le gouvernement (Siderlog 99/100).

9.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. Victrix a déployé une campagne de sensibilisation sur les questions liées au handicap.
2. Victrix sensibilise ses équipes de recrutement sur les enjeux diversités et inclusions.
3. Le comité de direction de SIDERLOG a atteint la parité Hommes / Femme



Réduire l'impact environnemental

10.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Intensité carbone de 9TeqCO2 / ETP salarié 1,7 % d'énergies renouvelables Incertitude de 22%	Intensité carbone de 11TeqCO2 / ETP salarié 0.82% d'énergies renouvelables* Incertitude 25%	Développer et inscrire notre politique environnementale sur le standard du SBTi. Collecter les données d'énergies pour le périmètre Canada Obtenir une incertitude < 20%
Numérique responsable	Ensemble de l'écosystème	100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable	2% consultants certifiés Numérique Responsable sur le périmètre France 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable	Augmenter le nombre de consultants certifiés Renforcer l'animation du Digital CleanUp Day permettant la diminution de l'impact du numérique.

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultat 2023	Objectifs 2024
Gestion et recyclage des déchets	Ensemble de l'écosystème	100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés	100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés	Maintenir le taux
	Ensemble de l'écosystème (hors acquisition 2023)	41,24 % de déchets recyclés	43.53% de déchets recyclés	Atteindre un taux de recyclage des déchets de 50%
Sensibilité des salariés aux enjeux du développement durable	Ensemble de l'écosystème	19 % de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable	60% de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable	Maintenir 60 % de cabinets ayant fait l'objet d'action de sensibilisation au développement durable

*La forte baisse constatée provient de deux facteurs :

- Baisse des proportions des énergies renouvelables dans les contrats classiques des fournisseurs d'énergie
- Aucune donnée collectée sur facture sur le périmètre Canadien et forte augmentation de la proportion des estimations de consommations sur des ratios nationaux ou via équivalents monétaires. Dans ces cas particuliers, la part d'énergie renouvelable n'étant pas connue, elle a été considérée à 0.

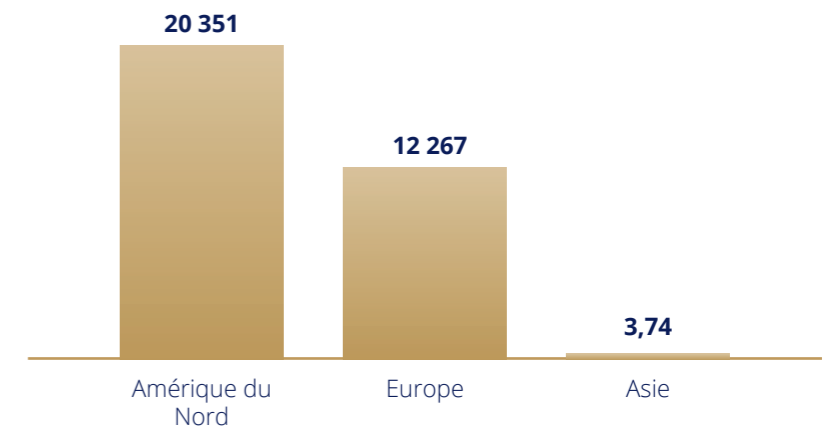
10.2 Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone

Depuis l'adhésion de l'écosystème au Global Compact, Alan Allman Associates considère la réduction de son impact environnemental comme un véritable enjeu. Pour rappel, depuis 2022, le travail réalisé sur le bilan carbone porte sur l'ensemble de l'écosystème tel que précisé dans la note méthodologique.

Les résultats permettent de mettre en place des indicateurs de suivi, tels que l'intensité carbone par ETP, qui s'élève à 11 TeqCO₂/ETP en 2023.

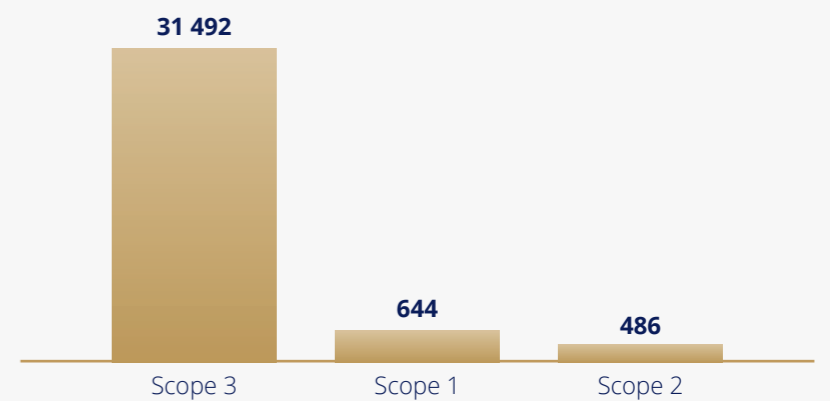
Ce résultat constant est principalement dû à l'augmentation du périmètre couvert avec l'intégration de nouveaux cabinets n'ayant pas en place des stratégies de réduction de l'empreinte carbone.

Émissions par continent (tCO₂e)



L'intensité carbone représente les émissions carbonées totales de l'entreprise, estimées en 2023 sur le l'ensemble de l'écosystème à 32 622 TeqCO₂, ramenée à l'ETP en tenant compte des effectifs à fin 2023 dans le même périmètre.

Émissions par scope du Bilan carbone (tCO₂e)



Ce taux tient compte à la fois des taux d'incertitude des facteurs d'émissions de l'ADEME, mais également de la fiabilité des données saisies dans TOOVALU.

Les émissions carbonées totales de l'écosystème de 32 622 tonnes en 2023 se répartissent comme suit entre les 3 scopes du Bilan Carbone :

Légende :

Scope 1: Emissions directes

- Combustion
- Fuites de fluides frigorigènes
- Procédés industriels ou agricoles

Scope 2: Emissions indirectes générées par la production d'énergie hors de mes installations

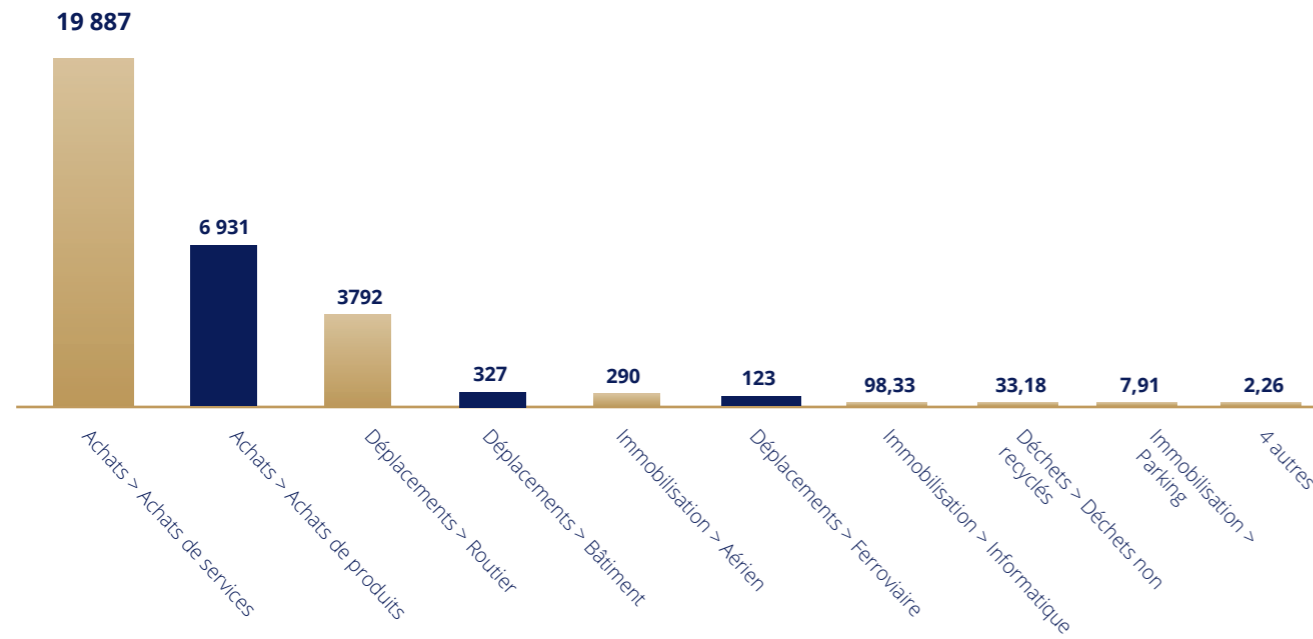
- Electricité
- Chaleur
- Froid

Scope 3: Autres émissions liées à la chaîne de valeurs

- Achats
- Déplacements domicile/travail
- Déchets
- Transports

Le scope 3, le plus important, se décompose comme suit :

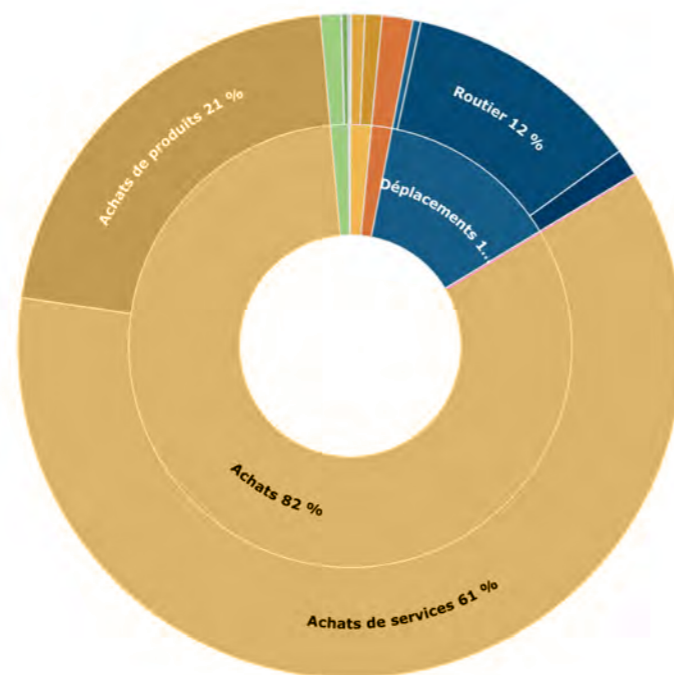
Émissions par scope du Bilan carbone (tCO2e)



De façon classique, ce sont les achats qui prennent la plus grande part des émissions carbonées de l'écosystème, et notamment les achats de service.

Ce même découpage se retrouve également dans l'analyse globale des émissions par postes.

Mes émissions par poste / sous-poste (tCO2e)



Ce nouveau bilan carbone démontre une hausse des émissions principalement due aux achats de conseil des différents cabinets. Il est globalement compliqué de comprendre cette hausse et l'impact réel derrière à cause de l'incertitude du facteur d'émission de l'ADEME fixé à 80%.

À la suite de ce nouveau bilan carbone, nous avons identifié des axes de progrès pour 2024 :

- Continuer l'amélioration de notre tri des déchets sur plusieurs sites ;
- Renégocier nos contrats afin d'augmenter la part des énergies renouvelables ;
- Mettre en place des directives sur les déplacements afin de limiter l'avion lorsque cela est possible.

Toutefois, dans un contexte de croissance importante de l'écosystème avec de nouvelles acquisitions de cabinets chaque année, la difficulté de l'atteinte d'objectifs de réduction est de taille, le contexte évoluant au fil de l'eau, avec toujours de nouveaux sites et de nouvelles pratiques qu'il convient de comprendre et étudier avant de pouvoir les améliorer.

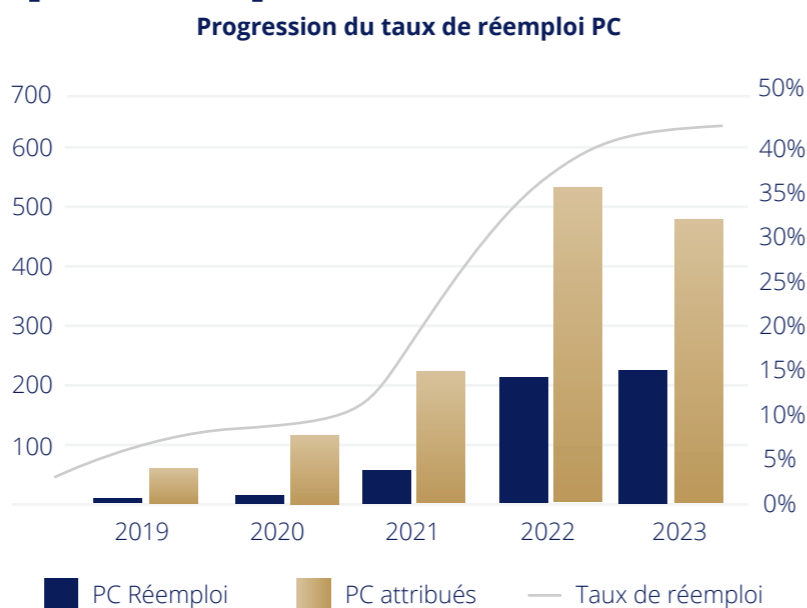
Mais Alan Allman Associates continue de s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes de ses cabinets ou, de cabinets nouvellement acquis, pour les déployer aux au-tres afin de bénéficier d'un cercle vertueux d'initiatives.



10.3 Numérique responsable

La charte numérique responsable de l'Institut du Numérique Responsable a été signée en 2021 par Alan Allman Associates et par deux des cabinets de l'écosystème, Alpha2F et we+. Après la signature de cette charte, la mise en action concrète du plan d'action associé est engagée et s'est poursuivie en 2022 et 2023, au travers notamment de plusieurs actions.

Un nouvel indicateur a notamment été mis en place afin de suivre le taux de réemploi du matériel informatique qui permet de limiter les achats de matériel neuf, et de ce fait limiter l'impact environnemental du parc informatique :



Pour accompagner ce mouvement, la participation au Cyber World CleanUp Day, effective depuis trois ans s'est poursuivie en Europe et Amérique du Nord. Cet événement international vise à sensibiliser au poids environnemental du numérique via une vaste opération de nettoyage de données.

Grâce à cette opération en 2023, 378 885 mails supprimés et 114,24 Go ont pu être libérés.

Cet évènement sera reconduit en 2024 en tant que Digital CleanUp Day, sur un périmètre monde.



EDUSIGN

Alan Allman Associate projette pour 2024 la mise en place d'une sensibilisation systématique au numérique responsable pour tout nouvel entrant, dans son processus d'intégration. L'écosystème met par ailleurs en œuvre un plan de mobilisation et de déploiement des certifications de connaissances numérique responsable délivrés par l'INR. Dans une logique d'amélioration continue Alan Allman prévoit pour 2024 de mettre à disposition des consultants qui le souhaitent des formations certifiantes, afin d'intégrer et de promouvoir la démarche du numérique responsable auprès de leurs clients. Ce dispositif sera ensuite progressivement étendu à l'ensemble des cabinets d'Alan Allman Associates.

Alan Allman Associates Academy a également déployé depuis 2021 l'émargement digitalisé pour l'ensemble des formations (Edusign).

“ Le numérique responsable est un état d'esprit d'entreprise, un engagement fort qui matérialise les valeurs internes de l'écosystème Alan Allman Associates. Il donne du sens à toute une génération de collaborateurs autour d'une démarche responsable, valorisant la contribution de chacun aussi bien à ses activités personnelles qu'à la promotion de ces bonnes pratiques autour d'eux. A partir de 2023, le numérique responsable est considéré comme un projet interne à part entière doté d'une gouvernance et d'une feuille de route 2023-2025. ”



Jean-Philippe Gauthey
Consultant Manager
Argain Consulting Innovation

10.4 Gestion et recyclage des déchets

Alan Allman Associates souhaite continuer à mettre en place des actions respectueuses de l'environnement et de fait, observe ses propres pratiques en termes d'économie de papier et de tri des déchets afin de s'améliorer au quotidien.

Alan Allman Associates mène depuis plusieurs années une politique de dématérialisation des supports qui vise à réduire la consommation de papier. Cette politique s'appuie sur des investissements technologiques ad hoc et une politique « 0 papier » fondée essentiellement sur des actions de sensibilisation et des aménagements optimisés des locaux (politique clean desk par exemple). Alan Allman Associates est ainsi en cours de déploiement de la solution DocuSign pour la signature électronique des documents. A fin 2023, environ 190 personnes utilisent ce système (contre 142 personnes à fin 2022).

Concernant déchets, dans le bilan carbone de l'écosystème 2023, la part des déchets recyclés a été estimée à 43,53%. Ce chiffre a été obtenu par une estimation des poids de déchets collectés, selon qu'ils étaient recyclables ou non, à partir d'un nombre de poubelles estimées par semaine et en se basant

sur les grilles de l'ADEME.

En 2021, deux sites majeurs de l'écosystème avaient déjà mis en place des pratiques de tri des déchets de façon spontanée.

Un groupe de travail a été créé en 2021 afin d'accompagner l'ensemble des sites sur cette démarche. En 2023, Alan Allman Associates poursuit son partenariat avec le réseau ELISE en place sur 3 sites (Issy les Moulineaux, Lyon et Saint-Herblain). Ce réseau accompagne les cabinets dans la collecte et le recyclage de l'ensemble des déchets de bureau.

Ce projet pilote va se poursuivre et permettra d'obtenir des relevés précis de poids par type de déchets permettant d'améliorer la fiabilité des données récoltées et d'affiner le plan d'action associé.

Alan Allman Associates identifie ainsi comme axe de progrès d'étudier l'harmonisation des actions sur les sujets environnementaux au sein de l'écosystème, notamment des actions de tri dans tous les cabinets en France.



10.5 Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable

Afin de respecter les enjeux climatiques et environnementaux de l'Accord de Paris signé en 2015, certains clients doivent transformer leurs processus et modèle d'affaires. Pour les accompagner en ce sens, les métiers du conseil doivent également les prendre en compte.

Certains cabinets de l'écosystème, comme Alpha2F, proposent donc des formations et des actions de sensibilisations sous divers formats

à leurs collaborateurs (promotion des écogestes, charte de vie dans les espaces communs, communications régulières sur le sujet, ateliers d'échange dédiés, etc.).

Cet effort a été renforcé en 2023 avec le déploiement de Fresques du Climat progressivement auprès d'un plus grand nombre de collaborateurs. Un atelier Fresque du Climat a ainsi été proposé à l'ensemble des collaborateurs d'Alpha2F, aux collaborateurs

de FWD lors d'un événement d'entreprise en fin d'année et aux membres du Comité de pilotage RSE en France.

Enfin, une sensibilisation dédiée à l'impact environnemental du numérique via la participation au Digital Clean Up Day sur le périmètre Europe s'est tenue en 2023 afin de sensibiliser un maximum de cabinets.

10.6 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

1. Poursuite du partenariat avec le réseau ELISE. Ce réseau participe activement à la protection de l'environnement tout en créant des emplois pérennes et locaux pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap. Le réseau accompagne les cabinets dans la collecte et le recyclage de l'ensemble des déchets de bureau.

2. La direction marketing d'Alan Allman Associates a proposé une option de carte de vœux solidaire au cabinet de l'écosystème.

3. FWD : implication de toute les équipes en passant par les consultants codeurs, pour des formations et du développement en Green Code et Clean Code.

4. GDG : Utilisation de matériaux 100% recyclés et recyclables et d'une police de caractère écologique lors de la production de soumissions

5. Siderlog compte 17 consultants certifiés au Numérique

Responsable. We+ compte 4 consultants certifiés en numérique responsable.

6. we+ a pris l'engagement de planter un arbre pour chaque recrutement, en collaboration avec Créateurs de Forêt. Depuis le début de notre partenariat, nous avons planté 1210 mètres carrés d'arbres. Au cours du deuxième semestre 2023, nous avons parrainé la plantation de 410 mètres carrés supplémentaires.

6. Alpha2F a profité de la première semaine du Développement Durable afin d'organiser plusieurs événements (participation au Cyber World CleanUp Day, opérations de nettoyages de déchets, Fresque du climat)

7. SIDERLOG a mis en oeuvre une politique de transport visant à privilégier les déplacements en train.

8. Dynafin passe d'une flotte de véhicules thermiques à une flotte de véhicules électriques. Plus aucun

véhicule thermique commandé depuis juillet 2023. L'objectif est de remplacer la flotte par du full électrique d'ici 2028.

9. Dynafin sensibilise ses talents à la pollution du canal de Bruxelles/Charleroi. Des actions de nettoyage du canal à Bruxelles ont été réalisées.

10. Jidoka / Continuum collaborent avec d'autres entreprises du secteur des technologies de l'information sur les questions de développement durable.

11. Jidoka / Continuum préparent la première version du rapport sur le développement durable.

12. Digitalum s'équipe d'une flotte automobile verte.

10.7 Taxonomie verte Européenne

Contexte réglementaire

Afin de favoriser la transparence et une vision long terme dans les activités économiques et d'orienter les flux de capitaux vers des investissements durables, l'Union Européenne a créé un système commun de classification des activités des entreprises permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables. Ce système est défini dans le règlement européen Le règlement Taxonomie (EU 2020/852) du 18 juin 2020 dit « règlement taxonomie ».

Pour déterminer si une activité peut être considérée comme durable, elle doit :

- Contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :

- Atténuation du changement climatique ;
- Adaptation au changement climatique ; Utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ; Transition vers une économie circulaire ;
- Prévention et contrôle de la pollution ;
- Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

- Être conforme aux critères d'examen technique établis par la commission ;

- Ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;

- Être exercée dans le respect de principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris la déclaration de l'Organisation International du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail, des huit conventions fondamentales de l'OIT et de la Charte internationale

des droits de l'homme (garanties sociales minimales).

Au titre de l'exercice 2023 (publication 2024), les entreprises doivent communiquer la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques :

- « Éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxonomie européenne ;

- « Alignées » ou « durables », c'est-à-dire respectant le ou les critère(s) technique(s) associé(s) à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux cinq autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Sur l'année 2022, nous n'avions également aucune activité alignée sur la taxonomie et seules les activités contribuant aux premiers objectifs étaient inclus dans l'analyse (Atténuation du changement climatique, Adaptation du changement climatique), les actes délégués portant sur les 4 autres objectifs n'étaient alors pas publiés.

De plus, depuis cette année l'ensemble des objectifs sont inclus dans l'analyse (Atténuation du changement climatique, Adaptation du changement climatique, Ressources aquatiques et marines, Economie circulaire, Pollution, Biodiversité et écosystème).

Démarche du Groupe

Le groupe a conduit des analyses détaillées de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées. Ces analyses ont été menées conjointement par la direction RSE, la direction financière et les directions opérationnelles.

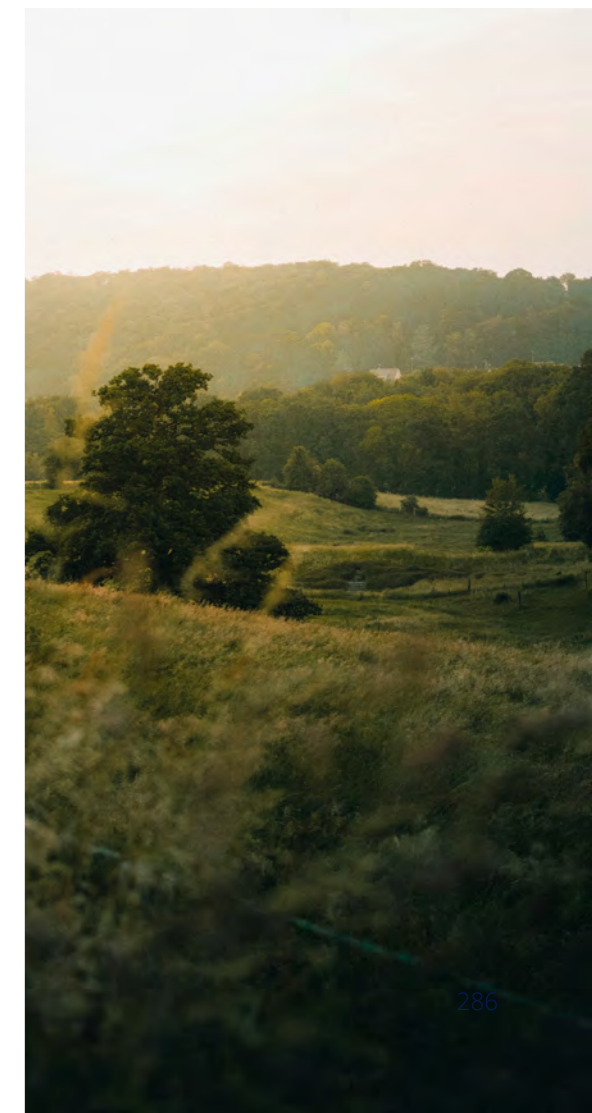
Périmètre d'analyse

Le chiffre d'affaires, les dépenses

d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités du groupe Alan Allman Associates et correspondent au périmètre de consolidation des états financiers défini dans la note 5 des états financiers consolidés de l'exercice 2023.

Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2023 et le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

Par conséquent, les calculs des ratios présentés ci-après ne tiennent pas compte des entités sur lesquelles le groupe Alan Allman Associates exerce un contrôle conjoint ou une influence notable, conformément à l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxonomie publié le 6 juillet 2021.



Activités éligibles et alignées au titre de la Taxonomie verte

Dans le cadre de la réglementation européenne taxonomie environnementale (Règlement UE 2020-852 et acte délégué Climat), le Groupe Alan Allman Associates a mené une étude de ses activités sur l'ensemble des domaines sectoriels définis dans les annexes 1 et 2 de l'acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie.

Domaine	Activités éligibles	Activité taxonomie
Transport	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6,5
Business	Acquisition et propriété de bâtiments	7,7

L'analyse de l'alignement a été réalisée conformément au règlement Taxonomie afin de s'assurer que les dépenses individuelles satisfaisaient l'ensemble des critères :

- Contribution substantielle à un ou plusieurs des objectifs climatiques et conformité aux critères d'examen technique ;
- Absence de préjudice important aux autres objectifs environnementaux ;
- Respect des garanties sociales minimales

Modalités de détermination des ratios d'éligibilité et d'alignement

Les ratios financiers ont été définis conformément aux définitions données dans l'annexe I de l'acte délégué du 6 juillet 2021.

S'agissant du chiffre d'affaires :

Aucun chiffre d'affaires n'a été considéré comme éligible. Le chiffre d'affaires éligible et le chiffre d'affaires alignés correspondent donc à 0% (sur un total de chiffre d'affaires consolidés s'élevant à 365 M€ - note 9.1 de l'annexe au comptes consolidés).

Le chiffre d'affaires du groupe Alan Allman Associates n'est pas éligible. Les dépenses d'investissements (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx) rattachées aux activités économiques principales du groupe ne peuvent pas être qualifiées d'éligibles. Par conséquent, l'analyse de l'éligibilité et de l'alignement des CapEx et des OpEx a porté exclusivement sur les « mesures individuelles » permettant aux activités cibles de devenir « bas carbone » ou de conduire à des

réductions de gaz à effet de serre, comme définies dans le règlement Taxonomie.

À partir de la sélection des macrosecteurs pertinents (transport et bâtiment), l'ensemble des investissements et des dépenses courantes a été évalué permettant d'identifier les activités éligibles les plus significatives pour le Groupe, ainsi que celles répondant aux critères d'alignement

S'agissant des dépenses d'investissements (CapEx) :

- Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe). Le périmètre couvert correspond à la totalité du périmètre des comptes consolidés, les entreprises associées et coentreprises comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence étant exclues. Les dépenses d'investissements comprennent les entrées d'actifs corporels et incorporels de l'exercice considéré, avant amortissement et réévaluations, ainsi que les entrées d'actifs corporels et incorporels résultant de regroupements d'entreprises
- Le numérateur comprend la partie de ces dépenses d'investissement liées aux activités identifiées éligibles et/ou alignées.

L'ensemble des CapEx éligibles est évalué à 10,2M€ et représente 73% des CapEx du Groupe (total de 13,9M€ - à rationaliser avec les notes 7.1 de l'annexe aux comptes consolidés). Le taux d'alignement

quant à lui, s'élève à 0%.

Concernant le travail réalisé sur les 6 objectifs, une recherche approfondie sera réalisée pour l'année prochaine afin de déterminer et répartir les CAPEX selon l'alignement des différents objectifs.

S'agissant des dépenses d'exploitation (OpEx)

• Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe). Le périmètre couvert correspond à la totalité du périmètre des comptes consolidés, les entreprises associées et coentreprises comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence étant exclues. Le dénominateur comprend les coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la recherche et développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'actifs corporels nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

• Concernant le numérateur, les seules OpEx éligibles et potentiel-

lement alignées sont les dépenses de rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Ces dépenses apparaissent non significatives (moins de 1,9 %) par rapport à l'ensemble des dépenses d'exploitation du Groupe (cf. Compte de résultat consolidé). Par conséquent, le Groupe considère que les OpEx éligibles sont non matérielles vis-à-vis de son modèle d'affaires et de son secteur d'activité.(1)

(1) En application du règlement délégué 2021/2178 du 6 juillet 2021 complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil par des précisions concernant le contenu et la présentation des informations que doivent publier les entreprises soumises à l'article 19 bis ou à l'article 29 bis de la directive 2013/34/UE sur leurs activités économiques durables sur le plan environnemental, ainsi que la méthode à suivre pour se conformer à cette obligation d'information.



Tableaux des activités

Activités économiques	Code(s)	OpEx Annu	Part OpEx	Critères de contribution substantielle							DNSH				Part des OpEx alignés sur la taxonomie Année N	Part des OpEx alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Adaptation du changement climatique	Atténuation du changement climatique	Resilience économique et sociale	Transition énergétique	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique	Contamination sonore	Contamination lumineuse	Contamination des sols	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
A.1 Activités durables																		
OpEx des activités durables (A.1)		- €	0%	100%	-%	-%	-%	-%	-%						0%	0%		
Dont % activités habitantes		- €	0%												0%	0%		
Dont % activités transitoires		- €	0%												0%	0%		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																		
OpEx des activités durables (A.2)		- €	0%															
Total (A.1 + A.2)		- €	0%															
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		6 248 883,00 €	1															
Total (A+B)		6 248 883,00 €	1															

Activités économiques	Code(s)	CapEx Annu	Part CapEx	Critères de contribution substantielle							DNSH				Part des CapEx alignés sur la taxonomie Année N	Part des CapEx alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Adaptation du changement climatique	Atténuation du changement climatique	Resilience économique et sociale	Transition énergétique	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique	Contamination sonore	Contamination lumineuse	Contamination des sols	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
A.1 Activités durables																		
CapEx des activités durables (A.1)		- €	0%	100%	-%	-%	-%	-%	-%						0%	0%		
Dont % activités habitantes		- €	0%												0%	0%		
Dont % activités transitoires		- €	0%												0%	0%		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																		
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	3 497 717,00 €	25%	25%	N	NEL	N	N	NEL					25%	58%			
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	6 707 116,00 €	48%	48%	N	NEL	NEL	NEL	NEL					48%	30%			
CapEx des activités durables (A.2)		10 204 833,00 €	73%	73%	-%	-%	-%	-%	-%					73%	88%			
Total (A.1 + A.2)		10 204 833,00 €	73%															
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		3 728 439,00 €	27%															
Total (A+B)		13 933 272,00 €	100%															

CCM : Climate Change Mitigation

- N - Non, activité éligible mais non alignée à la taxonomie pour l'objectif environnemental considéré
- NEL - non éligible, activité non éligible à la taxonomie pour l'objectif environnemental considéré

Activités économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires Annu	Part chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle							DNSH				Part du chiffre d'affaires alignés sur la taxonomie Année N	Part du chiffre d'affaires alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Adaptation du changement climatique	Atténuation du changement climatique	Resilience économique et sociale	Transition énergétique	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique	Contamination sonore	Contamination lumineuse	Contamination des sols	Contamination de l'air, de l'eau et du sol	Contamination chimique				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
A.1 Activités durables																		
Chiffre d'affaires des activités durables (A.1)		- €	0%	-%	-%	-%	-%	-%	-%						0%	0%		
Dont % activités habitantes		- €	0%												0%	0%		
Dont % activités transitoires		- €	0%												0%	0%		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																		
Chiffre d'affaires des activités durables (A.2)		- €	0%	-%	-%	-%	-%	-%	-%						0%	0%		
Total (A.1 + A.2)		- €	0%															
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		365 601 705,00 €	100%															
Total (A+B)		365 601 705,00 €	100%															

10.8 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates.

1. Victrix recrute 2 nouveaux professionnels RH certifiés CRHA
2. Victrix a mis en place une nouvelle gouvernance des embauches, des promotions et de la rémunération.
3. Dynafin a mis en place un plan d'action ayant pour but de définir, rédiger et publier des polices claires en termes de Security Risk Assessment.
4. sourcevolution a fourni un soutien financier important pour la fondation pour l'alphabétisation lors de la soirée-bénéfice "La musique des mots".
5. we+ Monaco a participé à la No Finish Line et a parcouru 103 km. La NFL est une course solidaire qui reverse 1€ par km parcouru pour soutenir des projets en faveur d'enfants défavorisés ou malades.
6. Dynafin réalise des actions au profit d'associations caritatives : Make a Wish (chocolats Saint-Nicolas, Pâques), Red Cross (20km de Bruxelles, don du sang).
7. Continuum-jidoka procèdent à des collectes de sang tout au long de l'année
8. Continuum-jidoka participent au Projet Hackaton et réalisent des ateliers pour les enfants atteints de TSA



Tableau de synthèse des indicateurs de performance

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultats 2023
Partenaire responsable			
Sécurité et protection	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.
		Absence d'indicateur disponible à date	ISO IEC 27001 : 2013 : Victrix et Data eXcellence
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	61% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001	58,01% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001*
Satisfaction Client	Périmètre 2022 : Cabinets certifiés ISO* Périmètre 2023 : 22 cabinets**	Score NPS 2022 : +63.9% de satisfaction client 789 clients interrogés	Score NPS 2023 : + 63.9% de satisfaction client 1260 clients interrogés
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.
Droits de l'homme	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur	A décembre 2023, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur
Normes internationales au travail	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits.	A décembre 2023, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits.
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	A décembre 2023, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.
Achat responsables	Écosystème (Hors périmètre Canada)	Absence d'indicateur à date.	Signature de la charte par 67,8% des sous-traitants.

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, KeyBoss Group, Satisco, Siderlog, we+, Victrix, WINNING consulting.

** Alpha2f – ACI Projets – Argain – Althéa – Aiyo – KeyBoss Group – Siderlog – Comitem – Fwd – we+ – Dynafin – Privatum – Continuum – HR Partners – Satisco – Privatum – Digitalum – EC Solutions – Victrix – GDG – Gurus – ITED

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultats 2023
Employeur engagé			
Attirer et recruter les talents	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Nombre d'embauche : 908	Nombre d'embauche : 809 Croissance de l'effectif : + 5,41%
		Taux d'accès à la formation : 53,42%	Taux d'accès à la formation : 53,60%
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Heures de formations certifiantes : 45 415	Heures de formations certifiantes : 59 469
		Part de formations certifiantes : 78,9%	Part de formations certifiantes : 66,37%
		Nombre d'heures moyen de formation par effectif moyen : 28	Nombre d'heures moyen de formation par effectif moyen : 41
		Effort de formation : 2,68%	Effort de formation : 1,93%
		Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1 147	Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1422
Santé et sécurité au travail	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 5	Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 10
		Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0,9%	Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 2,11%
		Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0,09%	Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0,01%
		Taux d'absentéisme pour maladie : 2%	Taux d'absentéisme pour maladie : 1,96%
		100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise	100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise
Rétention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	1er au classement Monde pour le label Happy At Work	1er au classement Monde pour le label Happy At Work
		Index d'engagement Happy at Work : 75,4%	Index d'engagement Happy at Work : 75,3%
		Taux de recommandation : 81,1% Taux de participation : 72%	Taux de recommandation 81,4% Taux de participation 73,2%
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0,55%	Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0,74%
		Nombre de nationalités représentés : 60	1 référent handicap nommé Nombre de nationalités représentés dans l'effectif moyen : 50
Égalité professionnelle entre les sexes	Ensemble de l'écosystème (hors acquisitions 2023)	Part de Femmes dans l'effectif moyen : 32,65%	Part de Femmes dans l'effectif moyen : 32,78%
		Nombre de femmes augmentées durant la période : 323	Nombre de femmes augmentées durant la période : 341

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2022	Indicateurs clés de résultats 2023
Acteur durable			
Maîtrise de consommation énergétique et réduction de l'empreint carbone	Ensemble de l'écosystème	Intensité carbone de 9 TeqCO ² /ETP salarié 1,27% d'énergie renouvelables Incertitude de 22%	Intensité carbone de 11 TeqCO ² /ETP 0,82% d'énergie renouvelables* Incertitude de 25%
Numérique responsable	Ensemble de l'écosystème	100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable	100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable 2% des consultants certifiés numérique responsable sur le périmètre France
Gestion et recyclage des déchets	Ensemble de l'écosystème	41,24% de déchets recyclés	43,53% de déchets recyclés
Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable	Ensemble de l'écosystème	19% de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable.	60% de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable.

*La forte baisse constatée provient de deux facteurs :

- Baisse des proportions des énergies renouvelables dans les contrats classiques des fournisseurs d'énergie
- Aucune donnée collectée sur facture sur le périmètre Canadien et forte augmentation de la proportion des estimations de consommations sur des ratios nationaux ou via équivalents monétaires. Dans ces cas particuliers, la part d'énergie renouvelable n'étant pas connue, elle a été considérée à 0.

Note méthodologique

Périmètre de consolidation de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Sous réserve des précisions apportées au sein des différents chapitres et tableaux de bords des indicateurs, les informations de la Déclaration de Performance Extra-Financière se rapportent aux filiales d'Alan Allman Associates (au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce) et aux sociétés qu'elle contrôle (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce), c'est-à-dire aux sociétés incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale de la Société au 1er janvier 2023. Ce qui exclu les sociétés acquises après le 1er janvier 2023. Les données et indicateurs ont été consolidés par les équipes locales, les différentes directions Groupe et le responsable RSE sur la base d'une information au 31 décembre 2023. Les indicateurs 2022 ont été revus sur le même périmètre sauf mention contraire précisée dans le document.

En effet, compte tenu du nombre croissant d'acquisitions réalisées chaque année, certaines difficultés opérationnelles ne permettent pas de couvrir 100% du périmètre de consolidation en date de clôture.

Le périmètre retenu (sociétés incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale de la Société au 1er janvier 2023 permet de couvrir 94% du chiffre d'affaires consolidés à fin 2023 et 80% de l'effectif à fin décembre 2023. Les 6% restants étant représentés par des entreprises acquises après le 1er janvier 2023. Alan Allman Associates a fait le choix de ne les intégrer qu'à compter de l'exercice 2023 afin de s'assurer de la fiabilisation et de l'harmonisation de l'information transmise.

Alan Allman Associates s'applique à être dans une démarche

continue et identifie ainsi comme axe de progrès la définition et le déploiement d'un référentiel d'indicateurs pour l'ensemble des axes d'engagement identifiés et les politiques afférentes et à définir des objectifs chiffrés en ligne avec les axes d'engagement définis.

Outils de reporting

Données sociales

Alan Allman Associates France est doté d'un système d'information de ressources humaines avec un module de gestion des congés commun à l'ensemble de l'écosystème et un module de gestion des dossiers du personnel digitalisé. Cet outil est à destination de l'ensemble des collaborateurs France et des managers pour les accompagner dans le suivi de leurs équipes.

Le suivi de la formation se fait via le même outils. Les données sociales sont suivies par le département des Ressources Humaines via différents fichiers de suivi.

Les données sociales des autres pays sont issues également d'outils et reportés via des fichiers PowerBI pour les besoins de l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière. La consolidation des données a été réalisée au niveau Groupe via PowerBI.

Données environnementales

Le bilan carbone a été réalisé via l'outil Toovalu, sur la base d'une collecte des données 2023. Les données environnementales remontées par les cabinets ont été centralisées sous la responsabilité du Comité de pilotage RSE afin de réaliser un travail de consolidation dans l'outil Toovalu ainsi que des travaux d'analyse et des contrôles de cohérence.

Précisions méthodologiques

Périmètre temporel

Le périmètre temporel s'étend,

pour l'ensemble des indicateurs, du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Définitions des indicateurs spécifiques

Données sociétales

Le Net Promoter Score (NPS) est un indice allant de -100 à 100 qui mesure la volonté des clients de recommander les produits ou services d'une entreprise à d'autres personnes. Il est utilisé comme un indicateur de la satisfaction globale du client à l'égard du produit ou du service d'une entreprise et de sa fidélité à la marque.

Les clients sont interrogés sur une seule question. Il leur est demandé d'évaluer sur une échelle de 11 points la probabilité qu'ils recommandent l'entreprise ou la marque à un ami ou un collègue. « Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez le produit ou le service de cette entreprise à un ami ou un collègue ? ». En fonction de leur note, les clients sont ensuite classés en 3 catégories : les détracteurs, les passifs et les promoteurs.

Le Net Promoter Score (NPS) est déterminé en soustrayant le pourcentage de clients qui sont détracteurs du pourcentage de clients qui sont promoteurs. Le résultat obtenu est un score compris entre -100 et 100, appelé Net Promoter Score. À une extrémité du spectre, si, lors de l'enquête, tous les clients ont donné une note inférieure ou égale à 6, on obtient un NPS de -100.

À l'autre extrémité du spectre, si tous les clients répondent à la question par un 9 ou un 10, le score de promoteur net total sera de 100.

Données sociales

Les effectifs prennent en compte les salariés ayant un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

L'effectif total moyen est déterminé comme la moyenne des effectifs de

chaque mois de l'année. Les indicateurs portant sur les éléments de rémunération prennent en compte tous les éléments de rémunération de la période, sauf :

- indemnités de licenciement ou de départ à la retraite ;
- primes d'ancienneté ;
- heures supplémentaires ou complémentaires ;
- intéressement et participation.

Ils portent également uniquement sur les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat à durée indéterminée.

Le statut de salarié handicapé est défini dans le code du travail en France à l'article L5212-13 (travailleurs reconnus handicapés par une instance habilitée, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, titulaire d'une pension d'invalidité attribuée par un régime de protection sociale, titulaire de pensions militaires d'invalidité ou victime de guerre, etc.).

A noter que le statut n'est pas obligatoirement connu dans tous les pays de l'écosystème.

Le taux d'accès à la formation correspond à la part des salariés ayant reçu au moins une formation y compris e-learning sur la période de référence.

Par formation, on entend les formations internes ou externes. Toutes les formations sont à prendre en compte, les formations faites en présentiel ou en e-learning sont à comptabiliser (pour celles faites en présentiel, la présence du salarié doit être enregistrée par une feuille de présence ou un autre justificatif équivalent). La formation en e-learning doit avoir été entièrement terminée.

Par formation certifiante, il est visé toute formation qui implique une opération ou un document qui authentifie les compétences et savoir-faire d'un individu par rapport à une norme formalisée par un référentiel.

L'effort de formation est exprimé en % de la masse salariale, par réfé-

rence à l'obligation de contribution à l'effort de formation dans le droit français.

Tous les accidents de travail/trajet avec un jour d'arrêt ou plus sont pris en compte (quel que soit la décision de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France ou autre organisme dans les pays concernés).

Le calcul du taux de fréquence des accidents de travail et de trajet correspond à : (Nombre total d'accidents avec arrêt / Nombre total d'heures travaillées) * 1 000 000.

Le calcul du taux de gravité des accidents de travail et de trajet correspond à : (Nombre de jours d'arrêts à la suite d'un accident du travail / Nombre total d'heures travaillées) * 1 000.

Le taux d'absentéisme est un pourcentage obtenu en déterminant le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie par rapport aux nombres de jours théoriquement travaillés sur l'année.

La part des collaborateurs bénéficiant du télétravail correspond à la part des collaborateurs bénéficiant d'une charte ou d'un accord de télétravail au cours de la période de référence. L'indicateur porte sur une charte ou un accord pour le cabinet et ne prend pas en compte les conditions de télétravail lors d'une mission chez un client extérieur à l'écosystème.

Données environnementales

Le bilan carbone a été réalisé via l'outil Toovalu, sur la base d'une collecte des données 2023 sur un périmètre complet cette année, tous continents confondus, pour l'ensemble des domaines suivants :

Energie :

- Récupération et compilation des factures d'énergie sur les différents sites en disposant.
- Estimation des consommations pour les sites avec contrats de bail incluant les consommations énergétiques.

Hors énergie :

- Estimation du nombre de

climatiseurs par site

- Récupération des données concernant les recharges de fluides frigorigènes lorsque cela est possible.

- Déplacements professionnels :

- Asie
- Europe :
 - Pour les salariés soumis à notes de frais, extraction de l'outil RH afin d'obtenir le détail des notes de frais liées au déplacement.
 - Pour les autres salariés, récupération du détail des factures d'agence de voyage et des factures de kérosène.

- Canada : utilisation d'équivalents monétaires issus des comptes de charge
- Véhicules en location longue durée: récupération des kilomètres théoriques parcourus à partir des données fournies par les bailleurs ou estimation par les conducteurs eux-mêmes selon les cas

- Déplacement domicile travail : prise en considération d'un nombre moyen de 30 km parcouru quotidiennement par collaborateur, déduction faite des jours non travaillés et télétravaillés théoriques selon le pays (avec un ratio de 80/20 sur la prise de transports en commun ou d'une voiture selon le site de rattachement)

- Télétravail : estimation du taux de télétravail cabinet par cabinet réalisée via questionnaire auprès de chacun des dirigeants.

Achats : intégration des comptes de charges 2022 pour réalisation d'équivalents monétaires.

Immobilisations :

- Prise en compte des différents bâtiments en location et de leur surface, ainsi que de celle des parkings,
- Inventaire complet du parc informatique,
- Inventaire des véhicules détenus en propre.

Déchets : sondage sur les pratiques de tri et le nombre de sacs

poubelles estimés par semaine, et pour une toute petite partie pesée des poubelles par filière par un prestataire.

Taux de fiabilité de ce bilan carbone

Dans l'outil TOOVALU, chaque donnée est saisie avec un taux de fiabilité qui lui est propre (par exemple une facture Edf avec relevé de kWh sera fiable à 100% contrairement à une estimation qui sera saisie avec un taux de fiabilité plus faible). Pour le bilan global Alan Allman Associates, la moyenne des taux de fiabilité des données saisies de 82.41%, soit une incertitude de 17,59% :

Si on ajoute l'incertitude des facteurs d'émissions de l'Ademe, on obtient une incertitude totale de 25%.

À la suite de cette collecte les indicateurs suivants ont pu être calculés et insérés dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière :

Intensité carbone

L'intensité carbone représente les émissions carbone totales de l'entreprise, estimées en 2022 sur le périmètre monde pour Alan Allman Associates à 32 622 TeqCO₂, ramenée à l'ETP en tenant compte des effectifs moyens 2023 dans le même périmètre.

Taux de déchets recyclés

Estimation des poids de déchets collectés réalisée, selon qu'ils étaient recyclables ou non, à partir d'un nombre de poubelles estimées par semaine par les collaborateurs et en se basant sur les grilles de l'ADEME issues de la boîte à outils « Réduire le coût de mes déchets » destinée aux entreprises (www.ademe.fr) / (V1 – Juillet 2014)

Part des énergies renouvelables

Relevé des taux d'énergies renouvelables fourni sur les factures des fournisseurs d'électricité. Quand des estimations ont été réalisées, le taux a été considéré à zéro.

Informations relatives au respect des droits

humains

Alan Allman Associates s'engage en faveur du respect des droits humains au travers de sa charte éthique (mentionné dans le chapitre 5.6 de la Déclaration de Performance Extra-Financière), de son organisation interne, de l'évaluation et du suivi de ses fournisseurs, comme des différents textes internationaux auxquels l'écosystème adhère. Les mesures prises en faveur de cet engagement sont détaillées dans le chapitre 5.

Informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale

Concernant la lutte contre l'évasion fiscale, Alan Allman Associates a retenu des règles fiscales applicables à l'ensemble des pays et tient compte des règles d'éthique mentionnées précédemment. En tant que groupe international, Alan Allman Associates s'acquiesce des impôts, taxes, et droits, qui peuvent être significatifs dans ses pays d'implantation. L'écosystème applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec la réglementation locale, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. L'écosystème ne dispose d'implantations à l'étranger que dans l'objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels.

Exclusion

Compte tenu de l'activité de l'écosystème, Alan Allman Associates n'a pas détaillé les thématiques suivantes, car considérées comme non matérielles dans le cadre de son activité :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- une alimentation responsable, équitable et durable ;
- la pratique d'activités physiques et sportives.

Vérification externe

Les données extra-financières figurant dans la Déclaration de Performance Extra-Financière ainsi que les procédures de collecte et vali-

dation ont fait l'objet d'une vérification externe par l'organisme tiers indépendant, Grant Thornton.