

The background of the entire page is a vibrant, high-angle photograph of a dense tropical forest. The trees are a mix of various shades of green, from deep forest greens to bright, sunlit yellows and oranges. A thin, light green grid is overlaid on the entire image. Scattered across the grid are numerous semi-transparent squares in various colors, including white, light blue, and light green, some of which are larger than others, creating a digital or data-like aesthetic.

**DÉCLARATION DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**



TABLE DES MATIÈRES DPEF

01 / EDITO

02 / RAISON D'ÊTRE, GOUVERNANCE ET ORGANISATION DE LA RSE

- 217 **2.1 Raison d'être et modèle d'affaires**
- 219 Modèle d'organisation unique
- 220 Valeurs Alan Allman Associates
- 221 **2.2 Gouvernance et organisation de la RSE**
- 221 **2.3 Adhésion à des standards mondiaux, évaluation par les organismes tiers et Distinctions**
- 222 Global Compact
- 222 Certification ISO 9001 version 2015
- 223 Ecovadis
- 223 Label Happy At Work
- 224 Numérique responsable

03 / AXES D'ENGAGEMENT ET RISQUE RSE

- 225 **3.1 - Analyse de matérialité**
- 226 Enjeux et axes d'engagement RSE
- 226 Risques extra-financiers RSE

04 / CONTRIBUER À L'AUGMENTATION DE LA VALEUR CLIENT

- 229 **4.1 - Tableau de bord RSE**
- 230 **4.2 - Sécurité et protection des données**
- 230 Politiques liées à la sécurité des données
- 230 Démarche d'amélioration continue
- 230 Respect du Règlement Général sur la Protection des Données

232 4.3 - Innovation et amélioration de la qualité des missions

- 232 Alan Allman Associates et l'innovation
- 232 Qualité des missions

232 4.4 - Satisfaction client

- 233 Enquête satisfaction
- 233 Stratégie de marques fortes

234 4.5 - Accompagner les clients dans leur transformation durable - focus sur Etios, une marque experte dans le développement durable

235 4.6 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

05 / ASSURER LES MEILLEURS STANDARDS D'ÉTHIQUE ET DE GOUVERNANCE

- 236 **5.1 - Tableau de bord RSE**
- 236 **5.2 - Lutte contre la corruption**
- 237 **5.3 - Droits de l'homme**
- 237 **5.4 - Normes internationales du travail**
- 238 **5.5 - Gestion des conflits d'intérêts**
- 239 **5.6 - Ethique et gouvernance au cœur des relations d'affaires**

06 / ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

- 240 **6.1 - Tableau de bord RSE**
- 240 **6.2 - Achats Responsables**
- 240 Mesure de vigilance
- 240 Charte fournisseurs
- 241 Conformité des relations contractuelles
- 242 **6.3 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates**

07 / INNOVER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

- 243 **7.1 - Tableau de bord RSE**
- 244 **7.2 - Attirer et recruter les talents**
- 247 **7.3 - Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs**
- 247 Accompagner la réussite des talents
- 247 Développer et former les talents
- 250 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

08 / S'ASSURER DE LA PROTECTION ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS

- 251 **8.1 - Tableau de bord RSE**
- 252 **8.2 - Santé et sécurité au travail**
- 252 **8.3 - Rétention des talents et qualité de vie au travail**
- 253 Environnement de travail
- 254 Organisation et flexibilité au travail
- 254 Mécénat de compétence
- 256 Dialogue social
- 257 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

09 / PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME

- 258 **9.1 - Tableau de bord RSE**
- 258 **9.2 - Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité**
- 259 **9.3 Égalité professionnelle entre les sexes**
- 260 **9.4 - Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates**

10 / RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

- 261 **10.1 - Tableau de bord RSE**
- 262 **10.2 - Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone**
- 267 **10.3 Numérique responsable**
- 269 **10.4 Gestion et recyclage des déchets**
- 270 **10.5 - Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable**
- 271 **10.6 - Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates**
- 273 **10.7 - Taxonomie verte Européenne**
- 273 Contexte réglementaire
- 274 Démarche du Groupe
- 275 Modalité de détermination des ratios d'éligibilité et d'alignement

11 / TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

12 / NOTE MÉTHODOLOGIQUE

- 280 **Périmètre de consolidation de la Déclaration de Performance Extra-Financière**
- 280 **Outils de reporting**
- 280 Données sociales
- 280 Données environnementales
- 281 **Précisions méthodologiques**
- 281 Périmètre temporel
- 281 Définitions des indicateurs spécifiques

KARINE ARNOLD

Directrice Générale
Alan Allman Associates



1. EDITO

2022 est une année de reconnaissance pour la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) d'Alan Allman Associates. Après une notation Silver pendant deux années consécutives, l'écosystème est désormais labellisé GOLD depuis décembre 2022 par Ecovadis pour son engagement RSE. Cette notation par un tiers indépendant permet d'affirmer la volonté d'Alan Allman Associates de s'aligner avec les meilleures pratiques des entreprises responsables. Avec une notation Gold et une moyenne de 69 sur 100, Alan Allman Associates se positionne aujourd'hui dans les 5% des entreprises les plus performantes en matière de développement durable en France, notamment en ce qui concerne les sujets d'égalité professionnelle, pour lesquels Ecovadis nous place parmi les leaders sur le sujet.

Cette reconnaissance vient souligner un effort d'engagement continu sur la durée et articulé autour de 7 engagements prioritaires :

- 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 est concrétisé par des politiques structurées et des actions concrètes qui portent leurs fruits. Par exemple notre politique RH avec des actions d'intégration de nos talents, de développement de leurs compétences et d'amélioration de la qualité de vie au travail, qui ont fait que cette année encore, Alan Allman Associates a été recommandé et récompensé par le label Happy at Work, avec une note de 4,39/5. Ou encore, notre politique environnementale, avec l'extension de notre bilan carbone à l'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates, ce qui nous permet d'affiner notre plan d'action pour la réduction à terme de nos émissions. Ou enfin, notre politique de tolérance zéro en matière de non-respect des procédures de bonne gouvernance.

Au-delà de ces résultats encourageants, 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.

Et notamment sur les thèmes 2023 suivants :

- Accélérer le processus de définition de notre trajectoire de décarbonation et le déploiement des différents chantiers de décarbonation initiés ;
- Renforcer notre politique d'achats responsables, encore peu déployée dans notre écosystème ;
- Elargir notre politique de numérique responsable, et notamment les actions de sensibilisation et de formation des talents à l'ensemble des cabinets d'Alan Allman Associates.

2. Raison d'être, gouvernance et organisation de la RSE

2.1 Raison d'être et modèle d'affaires

NOTRE RAISON D'ÊTRE

La mission d'Alan Allman Associates est d'aider nos clients et nos consultants à répondre aux enjeux de demain en façonnant un futur non seulement ambitieux, mais aussi inclusif et durable. S'inscrire dans la société avec une démarche responsable fait partie de la raison d'être de notre écosystème, preuve que la technologie et la transformation digitale sont bien au service du progrès. L'humain est au centre de notre modèle d'entreprise depuis notre création. Donner du sens au travail, offrir de réelles perspectives de carrière, innover dans les parcours de carrière, nous sommes convaincus que l'avenir se construit ensemble.

NOS ENGAGEMENTS

- Information transparente et régulière avec les actionnaires
- Protection du caractère confidentiel de l'information
- Application d'une charte éthique et rôle de référent éthique déployé
- Préservation de l'environnement et politique RSE
- Respect des membres de l'écosystème

NOS RESSOURCES

NOTRE ORGANISATION : UN ECOSYSTÈME INTERNATIONAL UNIQUE PERFORMANT

NOS RÉSULTATS & IMPACTS

CLIENTS

- + 1200 références clients
- Portefeuille diversifié

TALENTS

- + 3.300 collaborateurs en 2022 dont 1394 consultants
- Alan Allman Associates Academy dispensant des formations en ligne

OFFRES

- 3 pôles d'expertise constitués de marques fortes
- Offres d'excellence favorisant la montée en gamme des marques

GEOGRAPHIE

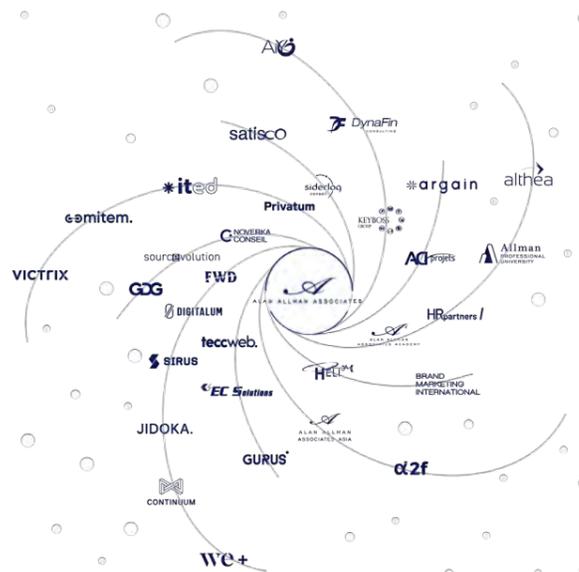
- Implantation en Europe et en Amérique du Nord

FINANCE

- 321 M€ de chiffre d'affaires consolidé
- 32 M€ de résultat opérationnel d'activité (ROA)

L'ÉCOSYSTÈME, UN MODÈLE DIFFÉRENCIANT

Constitué de marques fortes hyperspécialisées, développant des offres complémentaires autour de trois pôles d'expertise



Conseil High Tech: cybersécurité, cloud, traitement de la data, Intelligence Artificielle, Metaverse et big data, digitalisation des outils et process...

Conseil en Transformation Industrielle: achat et supply chain, relocalisation, réduction de coûts, pilotage de projets, matériaux et process...

Conseil en Management & Stratégie: gestion du risque, business intelligence, finance de marché, management de process, conduite du changement...

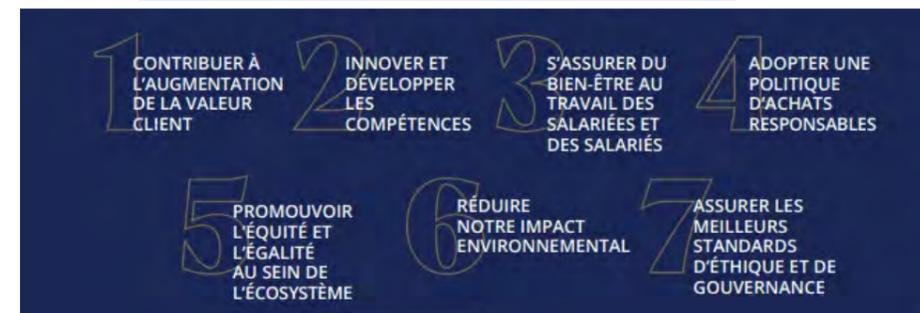
NOS PARTIES PRENANTES

Collaborateurs & candidats	Actionnaires	Partenaires
Marques et Ecosystème	Clients	Société

NOTRE STRATÉGIE POUR ACCÉLÉRER LA CROISSANCE



NOTRE POLITIQUE RSE AU TRAVERS DES SEPT AXES D'ENGAGEMENT MAJEURS



Alan Allman Associates est labellisé GOLD depuis décembre 2022 par Ecovadis pour son engagement RSE.

CLIENTS

- Score NPS 2022 : 63,9% de satisfaction client

TALENTS

- 1^{er} mondial du classement Happy at Work avec une note de 4,39/5
- +25% de croissance annuel de la moyenne des effectifs
- 56805 heures de formations dont 79% certifiantes

OFFRES

- Hyperspécialisation des marques et déploiement du cross-selling
- Offres globales Data, Cybersécurité...

GEOGRAPHIE

- +8 cabinets intégrés en 2022
- +40 nationalités représentées dans l'effectif

FINANCE

- +81,3% de taux de croissance annuel du chiffre d'affaires consolidé
- Cotation B3 attribuée par la Banque de France

Modèle d'organisation unique

Créé en 2009 par acquisitions successives de cabinets de conseil indépendants, et présent sur le continent européen et le continent américain, 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 3 pôles d'expertise :

Conseil High-Tech

Conseil en Transformation Industrielle

Conseil en stratégie & management.

Les cabinets de conseil sont soutenus dans leur développement par une holding animatrice de plus de 100 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.



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	Protection de l'environnement et responsabilité sociétale
Confidentialité des informations		
Sincérité de l'information comptable et financière		
Transparence dans la communication avec les tiers		

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).

2.2 Gouvernance et organisation de la RSE

La démarche RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) est animée par un Comité de pilotage transverse permettant le suivi du plan d'action autour des principaux enjeux de l'écosystème.

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, groupe de travail thématique ...). Des référents RSE issus de l'ensemble de l'écosystème se réunissent tout au long de l'année pour concevoir et suivre l'avancement du plan d'action RSE global Alan Allman Associates.

En Europe, la démarche RSE est ainsi animée par un Comité de pilotage transverse composé de la responsable RSE, la Direction Générale, la directrice du développement RH, les Dirigeants opérationnels et un groupe de travail constitué de référents par cabinet 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 des chantiers sont confiés aux référents RSE 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.

Au Canada, un comité RSE a été mis en place dès le 1er semestre 2022, initié par la responsable RSE et porté par des membres des équipes RH principalement. La démarche suivie est identique à celle du comité de pilotage en Europe, avec un chantier prioritaire portant sur l'état des lieux des procédures et des initiatives existantes.

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

En janvier 2023, les deux comités se sont réunis pour la première fois afin de réaliser un atelier commun pour échanger notamment sur les axes d'engagements RSE de l'écosystème et les perspectives.

La responsabilité du reporting RSE est portée par ces deux comités de pilotage dédiés aux sujets RSE et transverse aux différents cabinets pour les zones Europe et Canada. Le périmètre et les modalités de collecte et de consolidation sont présentés dans le chapitre 12, dans la note méthodologique de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

La démarche d'amélioration continue dans laquelle évolue Alan Allman Associates et l'ensemble des cabinets de l'écosystème se basent sur les standards internationaux ISO. Ainsi, la dynamique RSE est liée à la démarche ISO 9001 déployée et certifiée depuis 2019.

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

Alan Allman Associates mène depuis plusieurs années une démarche d'excellence. Cette démarche est récompensée par l'obtention de nombreux labels et certifications.

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. La prochaine Communication sur le Progrès sera soumise au nouveau format digital au cours du 1^{er} semestre 2023.

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 supports.



Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de 10 principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives. Cadre d'engagement volontaire, référentiel international, plateforme d'actions et d'échanges, le Global Compact est la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale avec plus des 13000 participants dans 170 pays.

Certification ISO 9001 version 2015



Alan Allman Associates et 12 cabinets de l'écosystème sont ainsi certifiés ISO 9001 version 2015 (Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix).

En décembre 2022, un audit de PRONEO CERTIFICATION a reconduit la certification ISO 9001. Cette reconduction 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 est passé d'une notation Ecovadis Silver à Gold en décembre 2022.

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 Gold et une moyenne de 69 sur 100, Alan Allman Associates se positionne aujourd'hui dans les 5% des entreprises les plus performantes en matière de développement durable en France.

Plus de détails concernant le label Ecovadis sont disponibles dans le [chapitre 1 - Année 2022 dans le Rapport d'activité](#).

Label Happy At Work



L'écosystème Alan Allman Associates repose sur plus de 3.300 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 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 4 ans au classement indépendant **Choose my Company - Happy at Work**. En 2022, Alan Allman Associates devient 1^{er} mondial au classement Happy at Work avec une note de 4,39/5 et un taux de recommandation des salariés de 82%.

Plus de détails concernant le classement Happy At Work sont disponibles dans le [chapitre 1 - Année 2022 dans le Rapport d'activité](#).

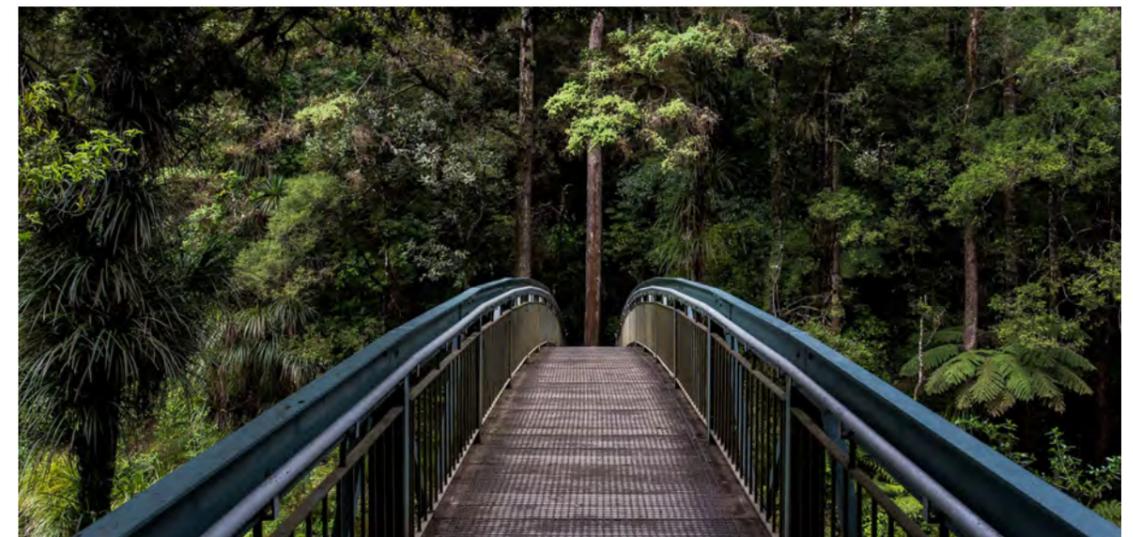
Numérique responsable



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. Parmi les objectifs 2023 auxquels Alan Allman s'engage à répondre, on retrouve :

- L'organisation d'un Cyber World CleanUp Day
- La mise en place d'une gouvernance de la data de son organisation
- 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
- 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
- La favorisation de l'équilibre entre vie privée et professionnelle (droit à la déconnexion, aménagement des mesures de télétravail).



3. Axes d'engagement et risques RSE

3.1 Analyse de matérialité

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise est au cœur des préoccupations d'Alan Allman Associates, qui s'engage chaque jour à tenir compte de ces principes dans la stratégie d'entreprise, dans le management des cabinets de l'écosystème et dans les projets menés.

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 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 dossiers traités ou encore leur relation avec le management

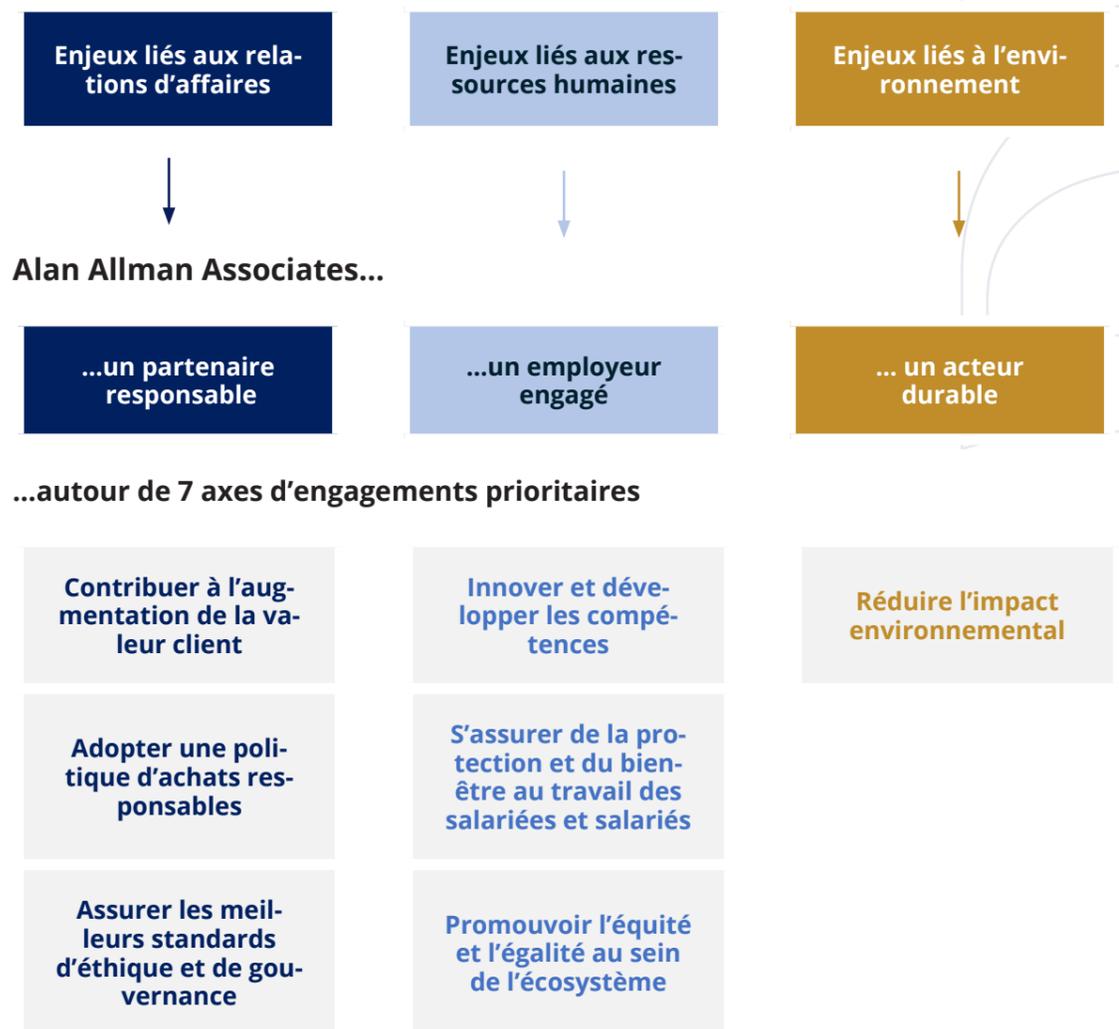
Questionnaire satisfaction des clients

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

Sur la base de ces échanges avec une partie des parties prenantes de l'écosystème et sous la Direction du Comité de pilotage 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 (détaillée 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 elle) ;
- 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 11 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	Modéré	Chapitre 5 « Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance »
	Risque lié à l'image et à la e-réputation	Moyenne	Modérée	Modéré	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	Modérée	Chapitre 7 « Innover et développer les compétences »
	Risques liés à l'employabilité et au développement des compétences des collaborateurs	Moyenne	Elevée	Modérée	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	Modérée	Modérée	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	Faible	Modérée	Modérée	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 »

4. Contribuer à l'augmentation de la valeur client

4.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Sécurité et protection des données	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir une tolérance zéro en matière de lutte contre le vol ou les pertes de données clients Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de cybersécurité et de la RGPD
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> 76% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001 	<ul style="list-style-type: none"> 61% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001 	<ul style="list-style-type: none"> Aucun objectif ne peut être établi. Il dépend des acquisitions de l'année.
		<ul style="list-style-type: none"> 64% de formations certifiantes 	<ul style="list-style-type: none"> 79% de formations certifiantes 	
Satisfaction client	Cabinets certifiés ISO 9001*	<ul style="list-style-type: none"> Score NPS 2021 : +62.7% de satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> Score NPS 2022 : +63.9% de satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir un score NPS supérieur à 60% Obtenir un taux de participation supérieur ou égal à 40%

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix

4.2 Sécurité et protection des données

Alan Allman Associates s'engage à gérer et à protéger l'information de façon proactive au nom de ses clients, de ses employés et de ses actionnaires, en mettant en œuvre des moyens destinés à assurer la sécurité et la confidentialité des données.

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'informations 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 potentiels attaques et maîtriser la sécurité et la protection des données.

Comme détaillée dans le chapitre 02 – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion au titre des risques liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données, Alan Allman Associates a mis en place plusieurs actions, parmi lesquelles :

- 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 sécurité e-mail Hornet Security pour protéger les messageries de tous les collaborateurs ;
- Implémentation de la plateforme didactique MetaCompliance prenant la forme d'un MOOC spécialisé dans le contenu de cybersécurité et RGPD sur le périmètre européen. La plateforme LMS365 a quant à elle été adoptée sur le périmètre canadien. Ces plateformes de sensibilisation à la cybersécurité ont été adoptées 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 souhaite que les risques de sécurité de l'information soient gérés de manière continue. C'est dans ce but précis qu'Alan Allman Associates s'engage dans le déploiement sur 2 ans d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) conformément à la norme ISO IEC 27001 :2013, qui lui permettra de renforcer et de formaliser son système de sécurisation des informations internes et externes.

Dans le cadre de l'ISO 27001, une analyse des risques sera effectuée au premier semestre 2023. Cette analyse continue est réalisée conformément à la fluctuation du périmètre ou les changements de contexte. Cette dernière est établie selon la méthode EBIOS (Expression des Besoins et Identification des Objectifs de Sécurité), méthodologie qui est maintenue par l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information).



Un comité de pilotage des risques a été mis en place afin d'exposer à la direction de manière trimestrielle les demandes d'investissements nécessaires afin de garantir un niveau de sécurité répondant aux enjeux de l'écosystème. Ce dernier a permis l'émergence d'un comité de sécurité.

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.

A noter également que courant 2021, Alan Allman Associates a procédé à une campagne de test d'intrusion. L'ensemble des sites web des cabinets de l'écosystème ont été testés et un plan d'action pour apporter des corrections sur les failles détectées a été réalisé. De nouveaux tests d'intrusion seront réalisés en 2023.

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 afin de suivre la mise en œuvre des procédures et des politiques en matière de protection des données et de sécurité de l'information.

Dans un contexte numérique de plus en plus anxiogène en raison de la croissance exponentielle d'attaques sur les systèmes d'information, nous nous efforçons d'améliorer chaque jour nos process et outils de sécurité afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos données. C'est l'enjeu majeur d'une Direction des Systèmes d'Information aujourd'hui.



Mehdi Bacha
DSI

4.3 Innovation et amélioration de la qualité des missions

Alan Allman Associates et l'innovation

La performance et l'efficacité d'Alan Allman Associates contribuent à la création de valeur pour les clients. Cette démarche de performance et d'efficacité passe par le développement des activités dans les domaines de l'innovation, de la transformation digitale et la diversification des offres.

Des projets d'innovation menés dans le LAB Alan Allman Associates ont pour objectif de bénéficier et valoriser les avancées technologiques majeures telles que le métaverse pour accompagner la transformation de nos métiers à l'environnement et aux besoins exprimés par nos clients. Ces travaux permettent de stimuler les échanges inter cabinets pour constituer un atout complémentaire à nos 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 61% du chiffre d'affaires à fin 2022).

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 – entre autres – 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 (79% de formations certifiantes pour l'année 2022).

Tout au long des missions, des entretiens réguliers entre les responsables du cabinet, des référents métier et les correspondants opérationnels des clients sont réalisés. Ces échanges permettent de statuer sur l'avancement des projets, la qualité des livrables et des compétences mises à disposition.

Par ailleurs et de façon annuelle, ce point est complété 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](#)).

Enfin, l'écosystème vise à intégrer les meilleurs talents afin de bâtir un capital humain d'excellence et de proposer à ses clients dans la durée, une offre à forte valeur ajoutée, de l'innovation, une grande qualité de service, ainsi qu'une forte dimension Conseil.

4.4 Satisfaction client

Dans une logique d'amélioration continue, l'écosystème s'appuie sur ses expériences et expertises afin de continuer d'améliorer la satisfaction de ses clients.

Enquête satisfaction

L'excellence du travail réalisé chaque jour par les consultants auprès de leurs clients permet de maintenir leur satisfaction au plus haut niveau. En témoigne une fidélité importante des principaux clients en France, en Belgique et en Amérique du Nord (12,6 ans en moyenne).

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). Afin d'enrichir ce score, il est demandé aux clients de détailler leur note à travers des verbatim expliquant leur opinion et détaillant les leviers de progression attendus.

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, 789 clients ont été interrogés et plus de 44% ont accepté de répondre. 43% de ces répondants acceptent que leur témoignage soit rendu public, ce qui démontre un fort engagement de leur part auprès d'Alan Allman. Avec un score NPS de 63,9% (en progression de 1,2 points par rapport à 2021), les cabinets de l'écosystème réalisent une excellente performance qui confirme la tendance observée en 2020 et 2021.

Bien que 61% des verbatims des clients reflétaient une totale satisfaction vis-à-vis des prestations d'Alan Allman, les attentes précises exprimées dans le cadre de cette enquête par les clients l'année dernière ont été prises en compte. Les principaux commentaires positifs soulignent la qualité de l'accompagnement, la prise en compte des demandes et la mise en œuvre des solutions.

Plus de détails concernant la mesure de la satisfaction client et l'enquête satisfaction disponibles dans le chapitre 01 – 03 Nos clients : Une satisfaction client exceptionnelle, dans le Rapport d'activité.

Stratégie de marques fortes

L'un des piliers du plan stratégique Rise 2025 réside dans le développement des marques fortes qui composent l'écosystème Alan Allman Associates. La logique de marque forte a pour finalité que chacun des cabinets de conseil qui composent l'écosystème soit connu et reconnu sur le marché qu'il adresse.

Ainsi, Alan Allman Associates renforce les périmètres d'excellence (Expertises, Offres à valeur ajoutée, Conseil, ...) de chacun de ses cabinets, afin qu'ils deviennent des marques connues et reconnues sur le marché. Il s'agit, en qualité de fournisseur de mieux répondre aux attentes, toujours plus fortes, des clients.

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 3 prochaines années. L'intensification de notre investissement en formation (si possible qualifiante) de nos personnels et notamment nos experts en est une des clés.
- 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 marché.

Cet indicateur est composé de 5 critères :



Ainsi, chaque cabinet de l'écosystème se distinguera des autres pour mieux se compléter et coopérer face à un marché de plus en plus exigeant.

4.5 Accompagner les clients dans leur transformation durable – focus sur Etios, une marque experte dans le développement durable



Engagé à proposer un cadre de travail de qualité à ses experts, tout en offrant des services de conseil haut de gamme à ses clients, AiYO a à cœur de s'engager en faveur d'une société plus juste en remettant l'humain au centre du processus de création de richesse. C'est en ce sens que AiYO a développé en 2018 la filière ETIOS, spécialisée dans les enjeux liés au développement de la finance durable. En 2022, le cabinet AiYO a continué à développer et à étendre cette offre.

La filière ETIOS conseille et accompagne les acteurs économiques via plusieurs axes d'intervention.

- **Services aux investisseurs**, pour développer les pratiques extra-financières et ESG (gestion des risques extra-financiers, mise en œuvre des ODD, signature des PRI, développement des pratiques ESG, recherche ISR, gestion de projet, formation...);
- **Services aux entreprises**, pour les accompagner dans leur transformation à travers la RSE et la R&D (conseil en transition, stratégie de développement durable, formation, optimisation des coûts);
- **Services aux PME du développement durable**, pour leur assurer un conseil stratégique et l'accès au financement nécessaire à leur développement (conseil stratégique, structuration et changement d'échelle, relations investisseurs, stratégie de croissance, communication, DAF externalisée, coaching et formation);
- **Services auprès du grand public**, de façon à partager et transmettre notre savoir-faire à travers la pédagogie et la sensibilisation (conférences, programmes universitaires, coaching...).

Cette filière rassemble à ce jour un écosystème large d'acteurs et de partenaires souhaitant apporter leur contribution autour de l'ensemble des initiatives en lien avec le développement durable autour de deux axes principaux :

Réduire les nuisances faites aux parties prenantes via une gestion des risques environnementaux

Commercialiser des services ayant un bénéfice social et environnemental sur les parties prenantes



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

- Alpha2F a mis en œuvre un travail de refonte de ses offres et de son site web pour offrir une meilleure visibilité à son catalogue.
- Alpha2F mène également des missions de conseil en RSE pour ses clients (états de lieux et coordination de projets, évaluations et labélisations RSE, sensibilisation aux enjeux du développement durable, etc.).
- Althéa propose des éclairages sur certaines actualités réglementaires (dématérialisation fiscale des factures, ...) à travers des podcasts disponibles en ligne.
- DynaFin propose la mise à disposition d'études de marchés spécifiques en fonction des besoins clients et a prévu une équipe dédiée pour la transition de missions individuelles à la gestion de projets et de programmes pour ses clients.
- DynaFin et AiYO misent sur l'innovation grâce à la mise en place de Labs R&D.
- Lors de l'événement annuel Ignite 2023 qui s'est déroulé à Orlando en octobre 2022, EC Solutions a remporté le prix Partenaire Gold Epicor dans le cadre du Programme de Partenariat Annuel. Ce programme récompense les membres qui ont démontré leur capacité à supporter et accompagner les entreprises du monde entier à se développer et à se transformer.
- EC Solutions a été sélectionné comme membre des Bob Scott's VAR Stars 2022, un groupe de 100 organisations récompensées pour leurs réalisations dans le domaine des logiciels financiers destinés aux PME. Les membres des VAR Stars ont été sélectionnés sur la base de facteurs tels que la croissance, le leadership et la reconnaissance du secteur, et l'innovation.
- Sur 44 000 entreprises desservies par ConnectWise, ited (issue de la fusion des cabinets HelpOx, Noxent et MSGeslam) s'est vu attribué le prix «du meilleur partenaire en gestion d'entreprise de l'année» en 2022.
- 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.
- Victrix propose depuis fin 2021 l'offre Ostudio, qui permet à ses clients d'automatiser

5. Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance

5.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.	• A décembre 2022, 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 2021, 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 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.	• 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	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2022, 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
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2022, 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.

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

Alan Allman Associates s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de conclusion, 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.

En 2022, un chantier a été réalisé afin d'affiner la cartographie des risques liés à la fraude. Cette nouvelle cartographie des risques procède d'une analyse objective, structurée et documentée des risques de fraude auxquels l'écosystème est exposé dans le cadre de ses activités. Elle résulte de l'analyse de l'ensemble des processus de l'écosystème qui la conduisent à interagir avec les tiers, ainsi que de l'identification des risques de fraude, et ce à chaque stade de ces processus.

Plus précisément concernant la corruption, les cabinets de l'écosystème peuvent être exposés à des risques de corruption en interne ou dans le cadre d'appel d'offres.

Pour réduire la possibilité de survenance de telles situations et accentuer la sensibilisation des collaborateurs à ces risques, l'écosystème Alan Allman Associates a adopté un code de conduite anticorruption et s'assure qu'une séparation des tâches, y compris auprès du personnel ayant accès à de l'information privilégiée, est en place.

Une adresse électronique a été mise en place pouvant être utilisée par les employés en cas d'activité / comportement suspect.

Le risque 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.

Alan Allman Associates veille à ce que les critères de choix concernant les sous-traitants et four-

nisseurs incluent des éléments concernant l'éthique des affaires, l'impact sur l'environnement ou les aspects sociaux.

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 indispensable 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 2011, Alan Allman Associates dispose d'une Charte d'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 sociale, 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.

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 Ethique 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.



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...

Déploiement et communication

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

En fin d'année 2022, un déploiement a également été réalisé depuis la nouvelle 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 à destination des nouveaux collaborateurs.

6. Adopter une politique d'achats responsables

6.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Achats Responsables	Ecosystème (hors Canada)	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'indicateur disponible à date 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'indicateur disponible à date 	<ul style="list-style-type: none"> • Signature de la charte RSE par au moins 80% de 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).

L'écosystème a pour projet de renforcer les critères de choix concernant ses sous-traitants et fournisseurs. Ces critères concernent notamment des éléments relatifs à l'éthique des affaires, l'impact sur l'environnement ou les aspects sociaux.

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. 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. Elle couvre notamment les enjeux de loyauté des pratiques, l'éthique des affaires, le respect des droits fondamentaux des personnes, l'environnement, la protection et la sécurité des données.

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.

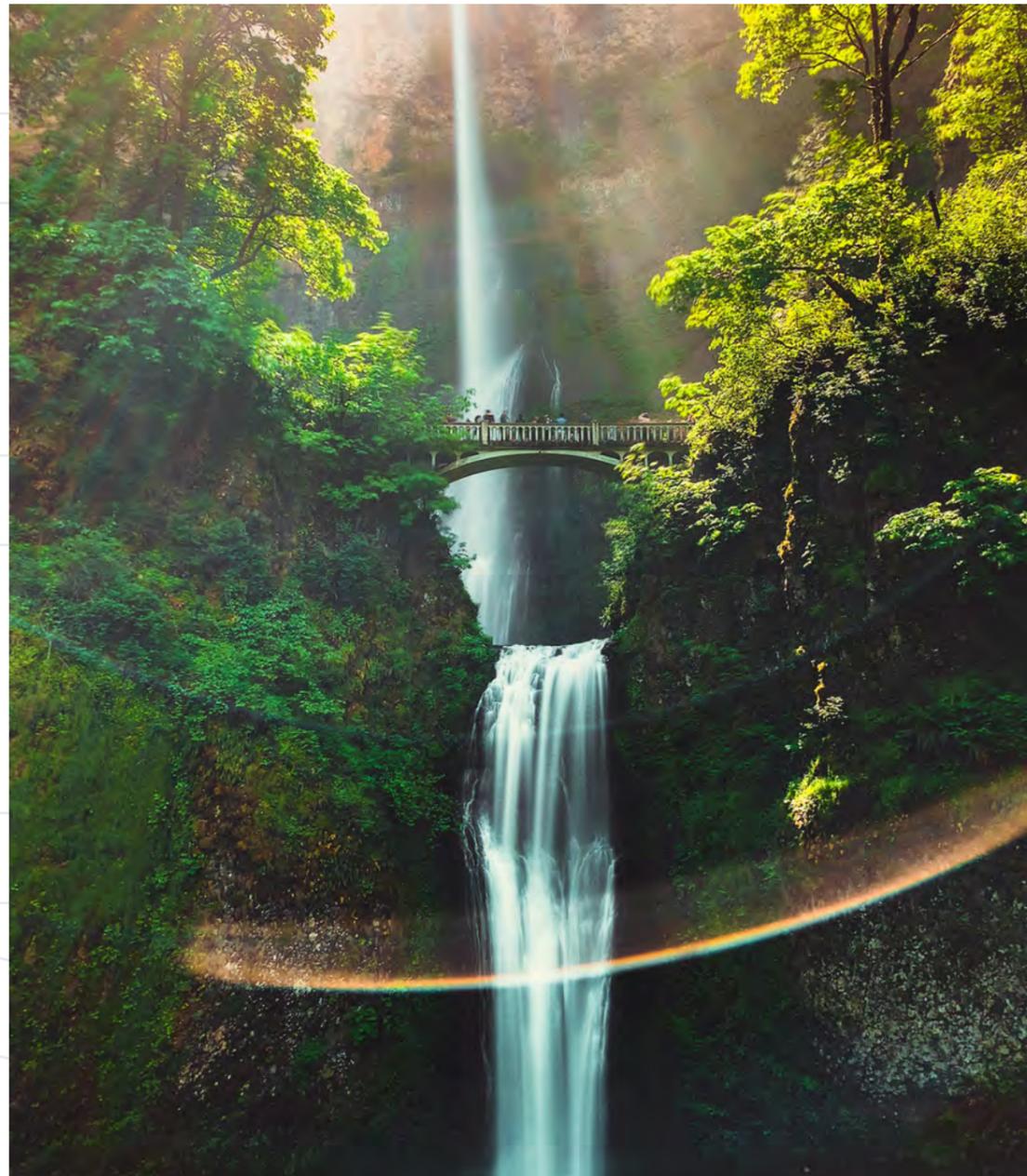
Dans une logique d'amélioration continue, Alan Allman Associates continue de développer cette charte et étudie la possibilité de l'élargir à l'ensemble de ses fournisseurs.

L'écosystème est conscient que la politique d'achats responsables au niveau du Groupe est en

core peu déployée. A ce titre, Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès l'intégration et la prise en compte de critères économiques, sociétaux 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 porte une vigilance particulière à ce que l'ensemble de ses sous-traitants puissent être couverts par des dispositions contractuelles appropriées, qui intègrent également des clauses RSE. Un dispositif de suivi des relations contractuelles et des audits réguliers sont réalisés afin de connaître l'engagement des fournisseurs couverts par la politique d'achats responsables dans ce cadre contractuel intégrant les principes RSE du groupe.



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

- ALTHEA, FWD, JArchitects et Alpha2F veillent à limiter leurs commandes de fournitures en optimisant la gestion de leurs stocks.
- En 2022, un partenariat a été mis en place sur 3 sites pilotes (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.
- SIDERLOG a signé un partenariat avec ARCESI-EA qui est une entreprise adaptée dans les services du numérique, afin de proposer des missions à des collaborateurs en reconversion professionnelle et en recherche d'emploi, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Une étude est également en cours pour mettre en place le même partenariat chez Alpha2F et FWD.

7. Innover et développer les compétences

7.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Attirer et recruter les talents	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'embauches : 635 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'embauches : 806 Croissance de l'effectif : +21.0% 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser plus de 800 embauches en 2023 Parvenir à une croissance de l'effectif de plus de 20%
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'accès à la formation : 59,4% 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'accès à la formation : 49,4% 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir un taux d'accès à la formation supérieur à 50 %
		<ul style="list-style-type: none"> Heures de formations certifiantes : 27.940 Part de formations certifiantes : 64.1% 	<ul style="list-style-type: none"> Heures de formations certifiantes : 44.882 Part de formations certifiantes : 78.9% 	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre 70% de formations certifiantes
		<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures moyen de formation par ETP : 34 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures moyen de formation par ETP : 34 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir ce nombre d'heures moyen de formation par personne formée
		<ul style="list-style-type: none"> Effort de formation : 2.4% 	<ul style="list-style-type: none"> Effort de formation : 2.5% 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir ce taux d'effort de formation
		<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1108 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entretiens annuels d'évaluation : 1147 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des entretiens annuels avec chaque salarié

7.2 Attirer et recruter les talents

L'objectif en 2022 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 2023 l'objectif de recrutement s'élève à 800 experts supplémentaires.

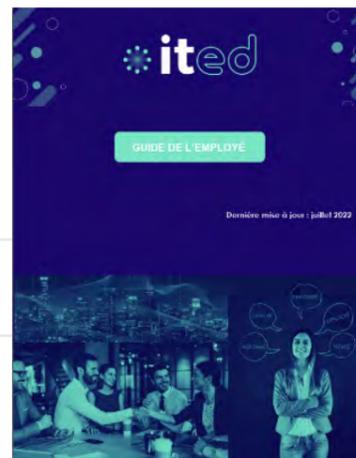
Pour atteindre cet objectif, Alan Allman Associates professionnalise et mutualise les ressources « chargé(e)s de recrutement » qui sont des réels business partners. L'écosystème continue à développer sa marque employeur et son attractivité pour attirer les meilleurs talents et travaille à réussir leur 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**, tels que le Forum des Arts et Métiers le 22 novembre 2022 ou encore le forum Trium en octobre qui est spécialisé dans la transformation digitale, et le maintien de sa présence sur les salons virtuels lorsque la situation le nécessitait.
- **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 20.000 abonnés.
- **Un cabinet dédié à la Communication et au Marketing**, afin d'assurer l'efficacité des transmissions d'informations et une aide précieuse dans le choix des canaux de communication les plus adaptés.
- **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 2022, 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 au nouvel arrivant 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 onboarding, 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 et per-

- **Un organisme de formation intégrée : Alan Allman Associates Academy**
Un réel parcours de formation est mis en place 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.

Enfin, l'écosystème, à travers ses différentes actions, favorise la fidélisation des talents. Cela a été récompensé cette année encore par le label Happy At Work avec une note de 4,39/5 et un taux de recommandation des salariés de 82%.



Effectif	FY2021	FY2022	Variation
Effectif total à fin d'année	1.454	1.760	+306
Effectif total moyen	1.405	1.752	+347
dont CDI	1.328	1.642	+314
dont CDD	30	37	+7
dont Alternants / Stagiaires	46	74	+28
Nombre d'embauches	635	806	+171
Nombre de départs	476	657	+181
Taux de rotation des effectifs	42.6%	45.2%	+2.5%



L'équipe recrutement recherche avant tout la meilleure adéquation possible entre les compétences individuelles et les contextes dans lesquels elles sont le mieux à même de s'exprimer.



Christèle Delly

Directrice des Opérations
de formation et carrière



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. L'enjeu est de pouvoir répondre à l'évolution des talents d'aujourd'hui pour contrer la pénurie de demain. A ce titre, l'écosystème Alan Allman Associates s'attache à respecter le suivi des collaborateurs dans le cadre du développement des compétences et de la gestion et l'évolution des carrières (mobilité interne et externe).

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. La mission que se donne Alan Allman Associates est de 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 mission.



Développer et former les talents

Alan Allman Associates place le développement des compétences et l'innovation au cœur 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'œuvre (formation au cloud, cybersécurité...).

En 2022, Alan Allman Associates Academy a permis à 49,4% de l'effectif de l'écosystème de se former (pour le périmètre de reporting tel que mentionné dans la note méthodologique). 56.805 heures de formation ont été dispensées au total. Elle s'est également dotée d'une université en ligne, Allman Professional University, où 4.000 formations sont disponibles pour les salariés. Ces formations touchent à une vingtaine de domaines, développées en partenariat avec des Universités telles qu'Oxford ou Berkeley.

Allman PROFESSIONAL UNIVERSITY
 BY ALAN ALLMAN ASSOCIATES ACADEMY

ALLMAN PROFESSIONAL UNIVERSITY

Crée en 2019, l'université professionnelle d'Alan Allman Academy vous ouvre de nouvelles opportunités de carrière et de formations.

Allman Professional University développe les compétences des talents pour accroître leur employabilité et leur capacité à créer de la valeur pour leurs organisations à l'échelle nationale et internationale.

Grâce à notre partenariat avec la plateforme d'apprentissage en ligne EDX, nous mettons à votre disposition des formations prestigieuses.



CHIFFRES CLÉS

- + 4000 FORMATIONS**
et de nombreux ajouts pour une plateforme toujours plus complète
- MULTI-LANGUES**
Des formations proposées dans de nombreuses langues
- ONLINE**
Des formations en lignes diverses : MOOC, microlearning, mobile learning etc...
- +20 DOMAINES**
En compétences de gestion, informatique, data, sciences humaines...



Notre accompagnement

Alan Allman Associates Academy accompagne les consultant(e)s dans leur évolution de carrière et la révélation de leurs talents, et ceux sur deux aspects principaux détaillés ci-après :

- 1 Les grades du métier de consultant(e)**
De junior jusqu'à la prise en charge d'une offre, le management d'une business unit, etc...
- 2 Les métiers transverses et méthodologies**
Nos métiers transverses permettent à nos consultant(e)s d'évoluer dans leur métier mais aussi de se former sur d'autres compétences et méthodologies.

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 autour des sujets suivants :

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

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 le service Communication, il a également mis à disposition de l'ensemble des salariés différents outils tels que le Livret des dispositifs de formation qui apporte une visibilité sur les différents dispositifs de formation qui sont à leur disposition, ainsi que leurs modalités de mise en place.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès le déploiement et la généralisation des outils mis à disposition au sein de l'écosystème ainsi que les primes liées à la certification des collaborateurs.



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

- L'organisation mensuelle de Morning 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
- 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.
- Dynafin a mis en place un programme de formation appelé Young Graduates à destination des jeunes diplômés passionnés par le secteur des services financiers.
- Noverka dispense des formations IT pour renforcer les expertises de ses collaborateurs.
- Noverka organise des tables rondes pour informer les candidats sur l'EIC (Expérience International au Canada) et faciliter les démarches dans le cadre des recrutements.
- we+ propose des formations au management et au développement personnel pour tous les managers du cabinet.
- Les cabinets canadiens de l'écosystème (GDG, Noverka, EC Solutions, Victrix, ited, etc.) ont participé aux Journées Québec qui se sont déroulées à Paris du 10 au 11 décembre 2022 et qui permettent aux candidats de postuler à des offres variées au Québec.
- Les cabinets canadiens ont aussi mis en place des missions de recrutement international virtuelles permettant aux candidats du monde entier de postuler.

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

8.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Péri-mètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Santé et sécurité au travail	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : Néant • Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0% • Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0% 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 5 • Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 1.1% • Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0.09% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un faible nombre d'accidents
	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme : 2.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme : 3.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un faible taux d'absentéisme et mettre en œuvre un suivi précis de l'absentéisme
	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une proposition de complémentaire santé à 100% de nos collaborateurs
Rétention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 2^{ème} en France pour le label Happy At Work • 4^{ème} en Belgique pour le label Happy At Work • 7^{ème} au Canada pour le label Happy At Work 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} au classement Monde pour le label Happy At Work 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le positionnement pour le label Happy At Work
	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de rotation des effectifs : 42.6% 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de rotations des effectifs : 45.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un taux d'attrition inférieur à 30%
	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 96.3% 	<ul style="list-style-type: none"> • Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 96.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 dans le Document Unique d'Évaluation 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, tel 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 (tel 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 d'assurer la vacuité des dégagements dans les locaux.

Concernant les risques liés aux contraintes posturales, les écrans sont adaptés au travail bureautique (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 repose pieds à la demande, ainsi que des fauteuils réglables avec accoudoirs.

8.2 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 monde et la troisième place France au classement indépendant Happy at Work témoignent 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 adaptés 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.

Les chiffres clés concernant l'évolution de l'effectif et le taux de rotation des effectifs sont communiqués en chapitre 7.2 de la Déclaration de Performance Extra-Financière ;

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, d'adhésion à des valeurs 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 met également en place des actions garantissant le bien-être des collaborateurs afin de créer du lien entre eux. Par exemple, la majorité des cabinets ont également investi dans le développement de communautés métiers.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès de cibler davantage les actions dédiées au bien-être et vérifier si certaines actions gagneraient à être mutualisées et centralisées au niveau de l'écosystème.

Enfin, 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.

Indicateurs d'ambiance*

	2021	2022
 Ambiance au sein du cabinet	4.78	4.91
 Intérêt porté au projet actuel	4.68	4.77
 Relation avec le manager du cabinet	4.94	5.06
 Efficacité des réunions de suivi de projet	4.83	5

* Les indicateurs présentés correspondent aux indicateurs moyens pour 2021 et 2022 pour le périmètre France et Belgique (hors Alan Allman Associates Holding, Alan Allman Associates Academy, Quadra, Alan Allman Associates Belgique, JArchitects). Les collaborateurs sont invités à donner une note sur 6 aux différentes thématiques (1 : note la plus basse / 6 : note la plus haute).

L'écosystème Alan Allman Associates a également déployé en 2022 un programme d'aide aux salariés et des actions de sensibilisation portant sur les enjeux de la santé mentale.

Organisation et flexibilité au travail

Alan Allman Associates s'engage à être un employeur moderne, flexible, et qui s'adapte aux nouvelles opportunités offertes par le digital.

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 de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou par la suite.

Depuis 2021, Alan Allman Associates déploie une Charte Télétravail pour l'ensemble de l'écosystème. 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 participe à une démarche de développement durable : limitation des déplacements, des risques d'accident de trajet 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. Certains cabinets proposent davantage de flexibilité (jusqu'à 4 jours de télétravail – voire 100% de télétravail pour les cabinets canadiens).

De plus, l'écosystème est également vigilant au droit à la déconnexion. En effet, le cabinet Siderlog Conseil notamment, s'engage pour l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. A ce titre, les différents courriels reçus en dehors du temps de travail n'appellent pas de traitement immédiat.

Mécénat de compétence

Alan Allman Associates s'inspire des pratiques des cabinets pilotes (AiYO et Argain) de son écosystème et travaille activement à une généralisation du mécénat de compétences en partenariat avec Vendredi, une start-up sociale qui permet aux salariés de contribuer à des projets d'intérêt général sur leur temps de travail.

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.

En 2022, le programme de mécénat de compétences a été déployé également chez Alpha2F et une réflexion est en cours pour Dynafin et SIDERLOG.

Consultante senior en Asset Liability Management chez AiYO, j'ai eu l'opportunité de réaliser deux missions de mécénat sur mon temps de travail en 2022, et ce dans le cadre du programme de mécénat de compétences mis en place chez AiYO en partenariat avec Vendredi. Parmi ces missions, j'ai effectué du mentorat pendant six mois auprès de l'association Up For Humanness dans le cadre de ses missions d'aide au retour à l'emploi des personnes fragilisées ou en situation d'handicap. J'ai donc accompagné une personne en situation d'handicap pendant six mois dans sa démarche de recherche d'emploi (recherche d'offres, Lettre de motivation, préparation des entretiens, etc.). Cette expérience m'a permis de me sensibiliser quant aux défis relevés par les personnes en situation d'handicap dans leur vie personnelle et professionnelle, d'œuvrer dans un cadre solidaire et de rencontrer de belles personnes dévouées à l'associatif.



Rima Ben Hassen
Consultante Senior AiYO

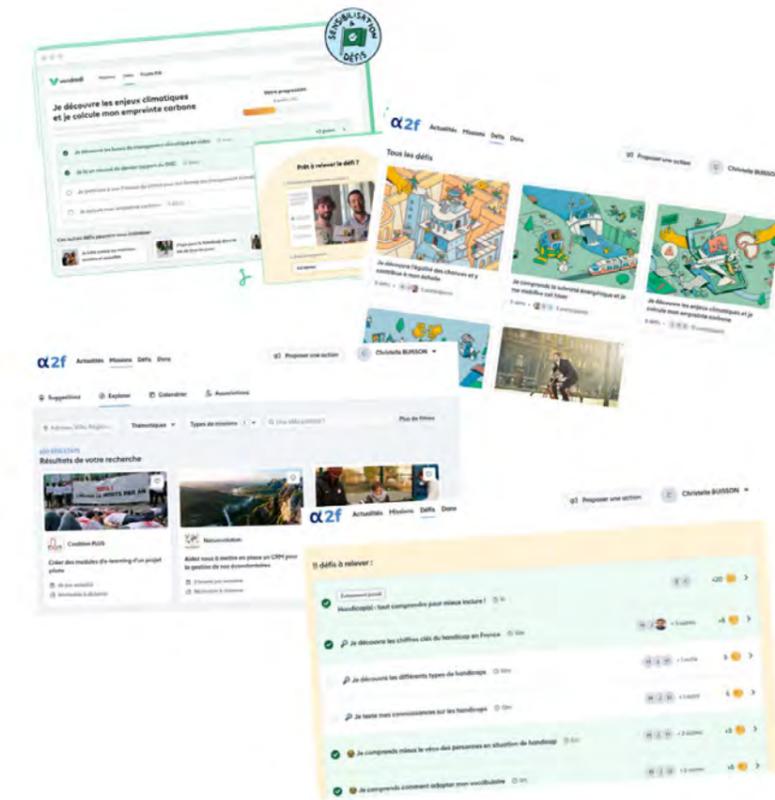
Consultante en gestion de projets, j'ai eu l'opportunité de réaliser un mécénat de compétences de 6 mois (en temps partiel) au sein de la filière textile du Secours Populaire.

Lors de cet accompagnement permis par Argain, j'ai eu pour objectif de revoir les processus de gestion de flux des textiles entrants et sortants ainsi que la gestion des stocks des articles issus de dons. Cette revue des processus encouragée par l'esprit associatif a fortement été portée par la gérante de la filière textile qui a pu apporter des éclaircissements quant à la réalité terrain et donner une première analyse de faisabilité. De plus, ce bouleversement de pratiques n'a pu être envisageable que grâce à l'implication de toute l'équipe de la filière textile ! L'expérience du mécénat de compétences représente une formidable expérience humaine qui permet de faire grandir des causes solidaires



Bénédicte Charles
Consultante en
management de projet ARGAIN

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 2022 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.



Dialogue social

Alan Allman Associates reconnaît et respecte la liberté des travailleurs de se rassembler ou de s'affilier à un syndicat. Si les travailleurs sont représentés par une organisation reconnue par la législation locale, Alan Allman Associates respecte leur droit à la négociation collective.

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 filiales se conforment aux obligations locales en matière de représentation du personnel et de représentation syndicale, en organisant des élections professionnelles lorsque nécessaires.

De plus depuis 2019, Alan Allman Associates organise les élections pour la composition de Comités Social Economique pour les sociétés françaises qui composent l'écosystème.

La représentation du personnel est assurée par des Comités Social et Economique (CSE) pour les cabinets dont les élections ont abouti (pour Argain, Alpha2F, AiYO, SIDERLOG, we+). Les membres des CSE se réunissent avec l'employeur tous les mois.

A titre d'exemple chez AiYO le CSE favorise, en tant que cercle de réflexion, les initiatives du personnel pour améliorer le bien-être des salariés (avantages comme les chèques vacances et les chèques cadeaux, l'organisation d'une cellule d'écoute des salariés, ou la réflexion autour d'événements permettent de fédérer les salariés).

Chez Alpha2F également, le CSE réalise des sondages auprès des salariés pour connaître leurs souhaits et gère la mise en place de chèques cadeaux, etc. Une plateforme d'avantages est également mise à disposition des salariés. Par ailleurs, des réflexions autour de la mise en place d'une prime pour les salariés dans le but de faire face à la conjoncture inflationniste sont en cours.



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

- La grande majorité des cabinets a planifié des événements et des activités en présentiel en 2022 (afterworks, ateliers éco-responsables, bien-être au travail, etc.) à la suite de la situation sanitaire en 2021.
- Althéa a organisé la 11ème édition de l'Althéa Football Cup afin de réunir les acteurs du monde RH et SIRH autour d'une compétition sportive.
- GDG déploie une boussole annuellement pour connaître le niveau de satisfaction des équipes et faire le suivi des demandes des collaborateurs.
- GDG a mis en place le programme Nomade pour permettre aux collaborateurs de travailler partout ailleurs dans le monde et a également implanté un bureau à l'île Maurice pour avoir des équipes dédiées sur deux fuseaux horaires différents. Noverka organise des tables rondes pour informer les candidats sur l'EIC (Expérience International au Canada) et faciliter les démarches dans le cadre des recrutements.
- NOVERKA a déployé un programme bien-être pour ses collaborateurs et met également des équipements à disposition pour le télétravail.
- Victrix propose un programme bien-être aux collaborateurs avec un allocation individuelle de 1000\$ par an pour des activités physiques et sportives, des soins ou encore des équipements ergonomiques ou technologiques.
- 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.
- We+ et SIDERLOG ont participé à des événements sportifs et solidaires en 2022 (comme le tournoi inter-entreprises à Niort et à Nice).
- SIDERLOG a diffusé un questionnaire auprès de l'ensemble de ses salariés en décembre 2022 afin de disposer d'axes privilégiés au profit de ses collaborateurs.
- Les cabinets canadiens 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 ses actions sportives ont permis d'accumuler plusieurs kilomètres et de récolter 3000 \$ CAD.

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

9.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Péri-mètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	Ensemble de l'écosystème	• Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0.5%	• Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0.7%	• Faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap
		• Nombre de nationalités représentées dans l'effectif moyen : 43	• Nombre de nationalités représentées dans l'effectif moyen : 40	• Continuer de promouvoir la diversité dans les effectifs
Egalité professionnelle entre les sexes	Ensemble de l'écosystème	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 33.9%	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 33.6%	• Augmenter la part des femmes dans l'effectif moyen à 40%
		• Nombre de femmes augmentées durant la période : 242	• Nombre de femmes augmentées durant la période : 275	• Accroître le nombre de femmes augmentées

Effectifs		
	1.448 collaborateurs en fin d'année 2021	1.760 collaborateurs en fin d'année 2022
	1.405 collaborateurs en moyenne pour l'année 2021	1.752 collaborateurs en moyenne pour l'année 2022
	33.9 % de femmes dans l'effectif moyen	33.6 % de femmes dans l'effectif moyen

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 problématique de l'inclusion des travailleurs handicapés et la sensibilisation de ses équipes sur le sujet. Pour se faire, en fin d'année 2022, Alan Allman Associates a diffusé sa Charte Ethique grâce à sa nouvelle plateforme de formation MetaCompliance.

9.3 Egalité professionnelle entre les sexes

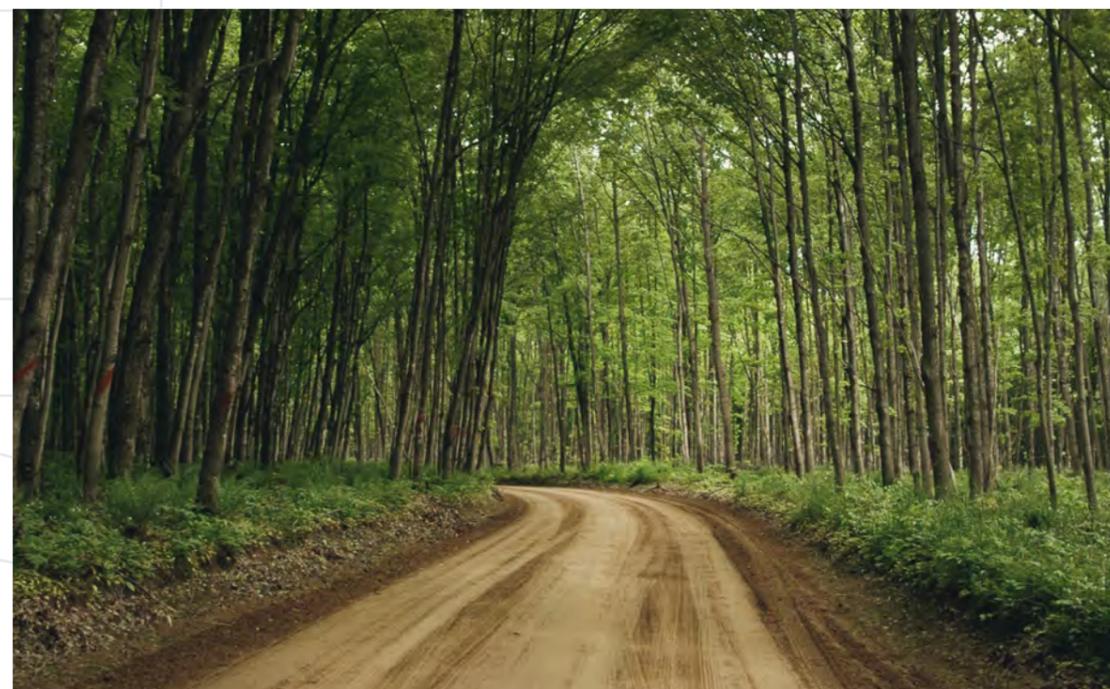
Dans un secteur d'activité réputé masculin (notamment dans les services IT), l'égalité Hommes/Femmes est un enjeu majeur pour l'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates. Aussi, l'écosystème s'engage activement à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité sous toutes ses formes.

L'ensemble du processus de recrutement est conçu afin de s'assurer que la rémunération de chacun est 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 de la problématique 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.



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

- Un projet pilote a été déployé en France au travers de la mise en place d'un 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.
- Une sensibilisation des collaborateurs sur le sujet du Handicap et la démarche RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) a été déployée tout au long du mois de novembre sur la plateforme Vendredi (AiYO, Alpha2F, Argain).
- GDG a organisé un évènement en 2022 portant sur le Numérique au féminin. Le cabinet est également impliqué dans le projet Mon Avenir TI qui vise à valoriser le secteur des technologies de l'information et les carrières associées, notamment auprès du public féminin.
- Le comité de direction de SIDERLOG a atteint la parité Hommes / Femmes en septembre 2022.
- SIDERLOG a signé un partenariat avec ARCESI-EA qui est une entreprise adaptée dans les services du numérique, afin de proposer des missions à des collaborateurs en reconversion professionnelle et en recherche d'emploi, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Une étude est également en cours pour mettre en place le même partenariat chez Alpha2F et FWD.
- we+ organise au quotidien depuis plusieurs années un tri sélectif dédié aux bouchons pour soutenir l'association « Bouchons d'amour » qui les recycle et finance ainsi du matériel pour la gestion du handicap
- we+ Monaco a participé à la No Finish Line, une course solidaire qui reverse 1€ par km parcouru pour soutenir des projets en faveur d'enfants défavorisés ou malades.

10. Réduire l'impact environnemental

10.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone	2021 – Europe	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité carbone de 7TeqCO² / ETP salarié • 27 % d'énergies renouvelables 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité carbone de 9TeqCO² / ETP salarié • 1,7 % d'énergies renouvelables* 	<ul style="list-style-type: none"> • Baisser l'intensité carbone par collaborateur par la mise en place d'un plan d'action à la suite de ce premier bilan carbone sur un périmètre complet en 2022 • Augmenter la part d'énergie renouvelable en renégociant nos contrats d'électricité • Faire baisser l'incertitude de notre bilan carbone
	2022 - Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Incertitude de 19% 	<ul style="list-style-type: none"> • Incertitude de 22% 	
Numérique responsable	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer la sensibilisation au numérique responsable par le biais d'évènements et de formations sur l'ensemble de l'écosystème.

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022	Objectifs 2023
Gestion et recyclage des déchets	2021 - Reporting DPEF**	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le taux de déchets recyclés
	2022 - Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 17 % de déchets recyclés 	<ul style="list-style-type: none"> • 41,24 % de déchets recyclés 	
Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable	2021 - Reporting DPEF**	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> • 19 % de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteindre 25 % de cabinets ayant fait l'objet d'action de sensibilisation au développement durable
	2022 - Ensemble de l'écosystème			

*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.

**Le « Reporting DPEF » est constitué en 2021 des entités suivantes : Alan Allman Associates Belgique, Alan Allman Associates Academy, Alan Allman Associates International, Alan Allman Associates Holding, Alpha2F, ALTHEA, Argain, AiYO, COMITEM, DynaFin, FWD, HR PARTNERS, JArchitects, NOVERKA, SATISCO, SIDERLOG, VICTRIX, we+ et we+ Monac

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

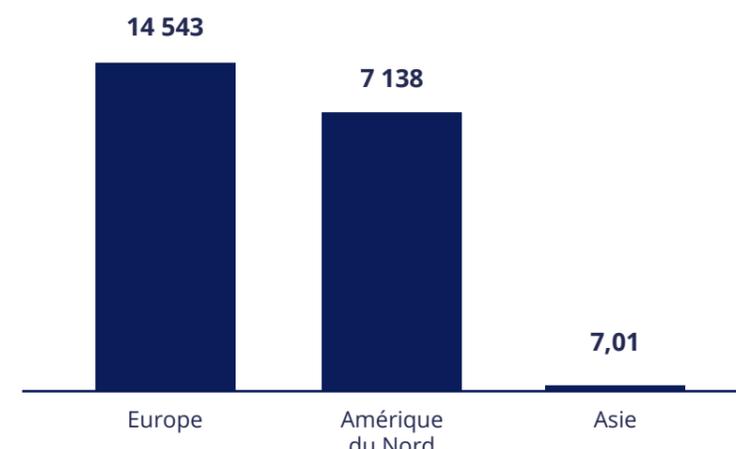
Depuis l'adhésion de l'écosystème au Global Compact, Alan Allman Associates identifie la réduction de son impact environnemental comme un enjeu primordial. C'est pourquoi le groupe de travail RSE a lancé le chantier Bilan Carbone avec un accompagnement par TOOVALU afin de disposer des premiers indicateurs permettant de fixer des objectifs chiffrés en la matière.

Pour rappel, le premier bilan carbone d'Alan Allman Associates a été réalisé sur l'année 2021 sur le périmètre Europe.

En 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 9 TeqCO²/ETP en 2022 contre 7 TeqCO²/ETP en 2021. Cette élévation est principalement due à l'augmentation du périmètre couvert, qui est total cette année contrairement à l'année précédente, qui ne couvrait que le périmètre Europe.

Émissions par CONTINENT (tCO₂e)



L'intensité carbone représente les émissions carbonées totales de l'entreprise, estimées en 2022 sur le l'ensemble de l'écosystème à 15544 TeqCO², ramenée à l'ETP en tenant compte des effectifs moyens 2022 dans le même périmètre.

Si on ramène les émissions de chaque continent aux ETP du même périmètre, l'intensité carbone reste stable pour l'Europe avec 7,15 TeqCO²/ETP mais la moyenne canadienne de 12,24 TeqCO²/ETP joue sur l'indicateur final.

Ce premier indicateur est donc un point de départ qui va permettre à l'écosystème de suivre l'évolution de ses émissions ainsi que l'efficacité de ses politiques et actions concrètes sur les différents scopes du bilan carbone.

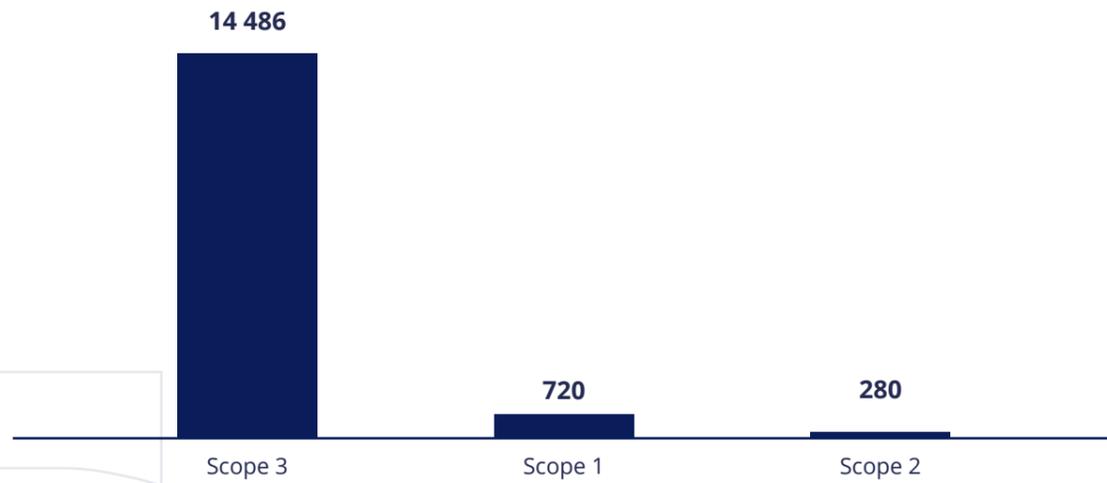
L'objectif est également, année après année, de fiabiliser les données saisies :

Le bilan carbone 2022 affiche un taux d'incertitude de 22%, soit +/- 3380 TeqCO²/ sur les 15544 TeqCO² totales du bilan 2022.

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 carbone totales de l'écosystème de 15544 Tonnes en 2022 se répartissent comme suit entre les 3 scopes du Bilan Carbone :

Émissions par scope du BILAN CARBONE (tCO2e)



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

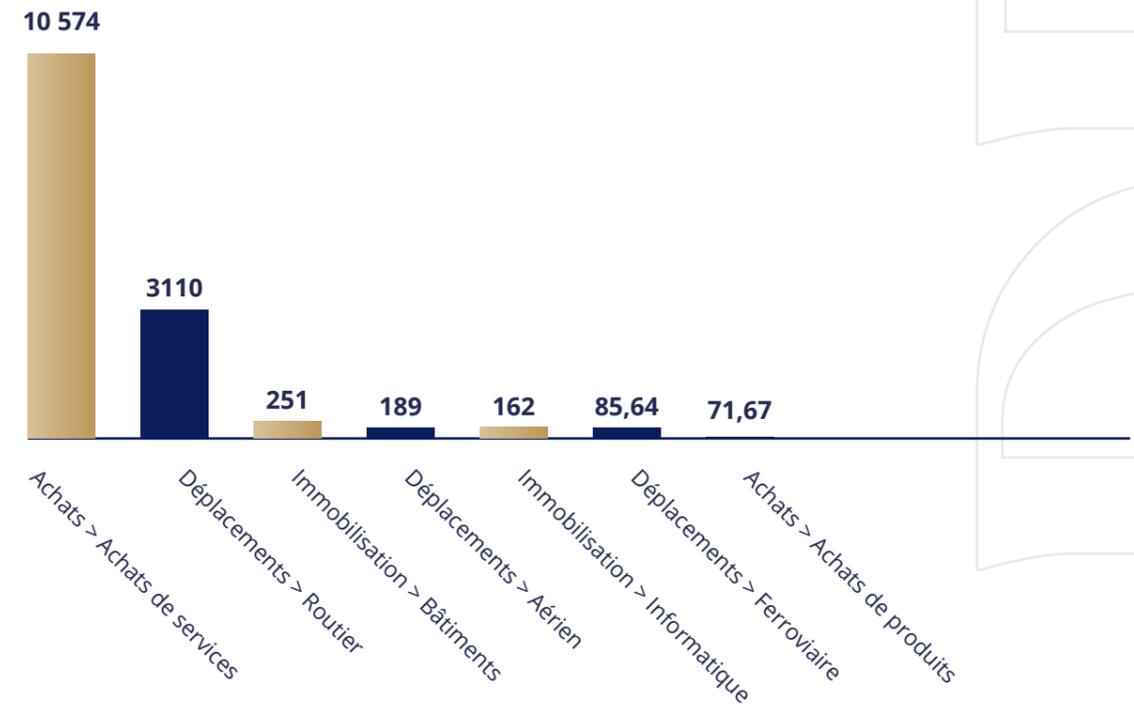
- ⇒ Electricité
- ⇒ Chaleur
- ⇒ Froid

Scope 3 : Autres émissions liées à la chaîne de valeurs

- ⇒ Achats
- ⇒ Déplacements domicile/ travail
- ⇒ Déchets
- ⇒ Transports

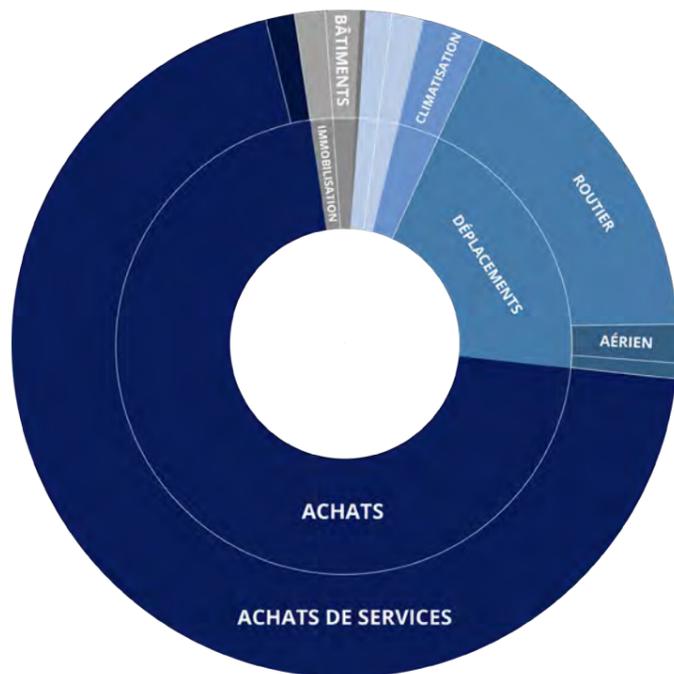
Le scope 3, le plus important, se décompose comme suit :

Émissions par TYPOLOGIE (tCO2e)



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

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



ÉNERGIE	Consommation directe d'énergie de l'activité étudiée (Electricité, gaz naturel, réseau de chaleur, fioul)
HORS ÉNERGIE	Fuites de fluides frigorigènes des groupes froids et des systèmes de climatisation
FRET	Transport des marchandises
DÉPLACEMENTS	Déplacement des salariés (dont flotte interne), trajets domicile-travail, collaborateur
ACHATS	Achats de biens et de services, de matériaux, d'eau, parc informatique, sous-traitance
EMBALLAGE	Emballages mis sur le marché
IMMOBILISATION	Bâtiments, parking, équipements, sous amortissements
DÉCHETS	Déchets recyclés/non recyclés

Ce second bilan carbone étendu pour la première fois à l'ensemble de l'écosystème a permis à Alan Allman Associates de travailler sur l'amélioration ou, pour le Canada, la mise en place de ses process de remontées d'information afin de fiabiliser au maximum les données collectées.

Cette première photographie complète est l'opportunité pour l'écosystème d'affiner son plan d'action afin de réduire à terme ses émissions.

Ainsi, les chantiers prévus pour 2022 ont bien été initiés :

- Amélioration de notre tri des déchets sur plusieurs sites
- Etude de nos contrats de fournisseurs d'énergie afin d'augmenter la part des énergies renouvelables
- Travail sur la réduction des consommations d'énergie
- 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 autres afin de bénéficier d'un cercle vertueux d'initiatives.

Enfin, l'accompagnement TOOVALU permettra également à l'écosystème de mettre en place une vraie stratégie climat pour les années à venir, qui pourra être déployée selon, les grandes étapes suivantes :

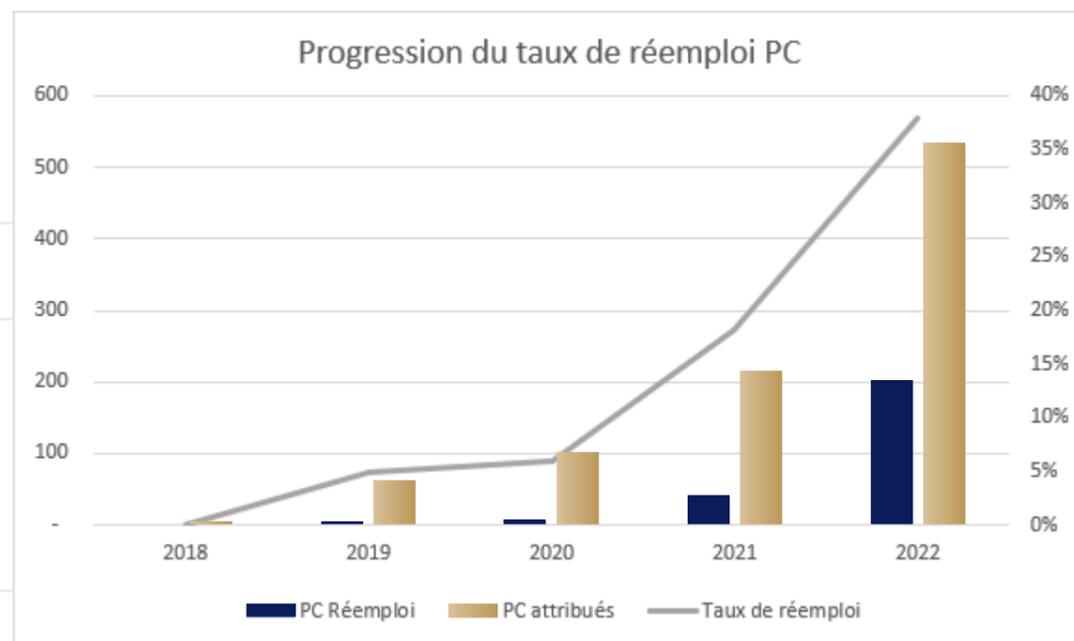
- Connaître et mesurer les émissions de CO² de l'ensemble de l'écosystème ;
- Analyser l'existant en le comparant aux autres acteurs du secteur afin de situer Alan Allman Associates et identifier les axes de progrès ;
- Définir des objectifs chiffrés et prioritaires afin de lutter contre les émissions de CO² et renforcer l'efficacité énergétique ;
- Déployer des politiques et des plans d'actions dédiés ainsi que des indicateurs de résultat afin de suivre la trajectoire dans le temps.



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, 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 deux ans via le cabinet Alpha2F a été étendue au périmètre Europe en 2022. Cet événement international vise à sensibiliser au poids environnemental du numérique via une vaste opération de nettoyage de données. Grâce à cette opération, plus d'un million de mails et 20.000 fichiers supprimés et 412 Go ont pu être libérés. Cela représente l'équivalent de 50.000 km en TGV.



Cet événement sera reconduit en 2023 en tant que Digital CleanUp Day, sur un périmètre monde.



Alan Allman Associate projette pour 2023 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 2023 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
Siderlog

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 2022, environ 142 personnes utilisent ce système (contre 80 personnes à fin 2021).



Concernant les déchets, dans le bilan carbone de l'écosystème 2022, la part des déchets recyclés a été estimée à 41.24%. 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 2022, un partenariat a été mis en place sur 3 sites pilotes (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.

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.

Le tri des déchets doit être autant l'apanage des entreprises que des particuliers, chacun devant prendre sa part à l'effort collectif. Les enquêtes menées auprès des différents cabinets de l'écosystème montrent que tous sont volontaires pour mettre en place un dispositif qui permette de trier les déchets au mieux sur chacun des sites. Notre groupe de travail va pouvoir leur faciliter la tâche pour mener à bien les dernières actions pour concrétiser ces efforts



Christelle Buisson

Ambassadrice RSE
Alpha2F

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 2022 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 Cyber World Clean Up Day sur le périmètre Europe s'est tenue en 2022 afin de sensibiliser un maximum de cabinets.





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

- La direction marketing d'Alan Allman Associates a proposé deux options aux collaborateurs pour les vœux 2022, soit une boîte de chocolat soit la possibilité d'acheter des arbres avec un partenariat avec Treedom (plateforme en ligne permettant de planter des arbres dans différents pays du monde). Le cabinet Althéa a également mis en œuvre un partenariat avec Treedom.
- Plusieurs défis et événements ont été organisés avec la plateforme Vendredi (AiYO, Alpha2F, Argain) sur les grands enjeux environnementaux.
- Althéa a signé un partenariat avec Prowd qui est une plateforme permettant de sensibiliser et de mobiliser les collaborateurs autour de challenges entre collaborateurs sur des thèmes RSE.
- 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, lancement de la plateforme Vendredi).
- Alpha2F participe au Grand défi des entreprises pour la planète. Ce projet mobilise plusieurs entreprises et leur écosystème pour créer un nouveau modèle de prospérité économique, humaniste et régénérative.



- Alpha2F est partenaire de Créateur de forêt et a financé lors de son lancement en 2021 200m² de forêt dans les Deux Sèvres. Pour chaque nouveau recrutement, la société finance 10 m² supplémentaires. Comitem et we+ ont également mis en place le même partenariat en 2022.
- Argain a participé à une course solidaire « Global 6K for water » dont l'objectif est de sensibiliser les participants à l'importance de l'accès à l'eau potable et de financer directement des projets liés à cet enjeu.
- AiYO a entrepris depuis 2020 des mesures de compensation carbone de ces activités.
- La politique de frais globale Alan Allman Associates inclue des indemnités pour encourager l'utilisation du vélo. GDG a également mis en place une solution de vélo partage.
- Le cabinet JArchitects a acquis sa 1^{ère} voiture électrique en 2022.
- SIDERLOG a mis en œuvre une politique de transport visant à privilégier les déplacements en train.

Fondation GDG - Générer des Dividendes de Générosité



Depuis 2007, le cabinet canadien GDG Informatique et Gestion s'investit dans les œuvres sociales et l'environnement. Cet engagement se matérialise sous plusieurs formes avec des actions concrètes et des retombées positives pour la collectivité.

La Fondation GDG, créé en 2009, a pour mission de Générer des Dividendes de Générosité. En plus d'aider directement des œuvres de bienfaisance, la Fondation GDG contribue à la protection de l'environnement en protégeant des territoires menacés ou en revalorisant des endroits abandonnés ou en déperissement. De plus, elle aide des organismes à acquérir des services, des technologies et des systèmes émergents ou existants en matière de protection de l'environnement. Cette fondation ne fait pas partie intégrante de l'écosystème Alan Allman Associates. Cependant, GDG Informatique et Gestion consacre 10% de ses profits à la Fondation. Alan Allman Associates effectue également des donations à cette fondation. Au fil des ans, la Fondation GDG a ainsi mis sur pied plusieurs projets significatifs et a aidé plus d'une centaine d'organismes.

Chiffres clés de la Fondation



508 000\$
versés depuis 2009



+125 organismes
encouragés



183 conférences
présentées par les
petits explorateurs



12 jardins urbains
créés dans la région
de Québec



6 secteurs nettoyés
grâce à l'opération
Coup de balai



4 récipiendaires
De la Bourse Gilles-
Kègle de la Fonda-
tion GDG



Événements au profit d'œuvres de charité lors desquels des conférenciers partagent leurs expériences de voyages, de vie, ou leur passion.



Programme social et environnemental qui munit annuellement un organisme communautaire d'un jardin urbain.



Aide financière permettant à une municipalité ou à un organisme de nettoyer un secteur pollué par des déchets humains.



Initiative annuelle visant à reconnaître l'apport exceptionnel d'un jeune bénévole dans sa communauté.

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

Au titre de l'exercice 2022 (publication 2023), 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.

Aucune donnée comparative au titre de l'exercice 2021 n'est imposée pour cette clôture.

De plus, seules les activités contribuant aux premiers objectifs sur le climat sont incluses à ce stade dans l'analyse (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique), les actes délégués portant sur les 4 autres objectifs environnementaux n'étant pas encore publiés.

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 considérés 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 2022.

Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2022 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.

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 macro-secteurs 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.

Domaine	Activités éligibles	Activité taxonomie
Transport	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5
Bâtiment	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 substantiellement 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 320,7 M€ - note 9.1 de l'annexe au comptes consolidés).

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 89% des CapEx du Groupe (total de 11,4M€ - à rationaliser avec les notes 7.1 de l'annexe aux comptes consolidés). Le taux d'alignement quant à lui, s'élève à 0%.

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 potentiellement 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 1,3 %) 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'activité¹.

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.

Tableau des activités

Activité économique	Code(N)	Chiffre d'affaires annuel	Part chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle							DNSH					Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie Année N	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables																			
Chiffre d'affaires des activités durables (A.1)		0,00	0%	-	-	-	-	-	-								0%		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																			
Chiffre d'affaires des activités durables (A.2)		0,00	0%																
Total (A.1 + A.2)		0,00	0%																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		320 668,95	100%																
Total (A+B)		320 668,95	100%																

Activité économique	Code(N)	CapEx absolu	Part CapEx	Critères de contribution substantielle							DNSH					Part des CapEx alignée sur la taxonomie Année N	Part des CapEx alignée sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables																			
CapEx des activités durables (A.1)		0,00 €	0	100%	-	-	-	-	-								0		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																			
6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers		6 672 000,00 €	58%																
7.7. Acquisition et propriété de bâtiments		3 483 000,00 €	30%																
CapEx des activités durables (A.2)		10 155 000,00 €	89%																
Total (A.1 + A.2)		10 155 000,00 €	89%																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		1 273 000,00 €	11%																
Total (A+B)		11 428 000,00 €	100%																

Activité économique	Code(N)	OpEx annuel	Part OpEx	Critères de contribution substantielle							DNSH					Part des OpEx alignée sur la taxonomie Année N	Part des OpEx alignée sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Attribution de changement climatique	Adaptation de changement climatique	Ressources équitable et maines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables																			
OpEx des activités durables (A.1)		0,00 €	0	100%	-	-	-	-	-								0		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																			
OpEx des activités durables (A.2)		0,00 €	0																
Total (A.1 + A.2)		0,00 €	0																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		3 763 111,00 €	1																
Total (A+B)		3 763 111,00 €	1																

11. Tableau de synthèse des indicateurs de performance

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022
Partenaire responsable			
Sécurité et protection des données	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.	• A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	• 76% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001	• 61% de chiffre d'affaires des cabinets certifiés ISO 9001
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	• 64% de formations certifiantes 2021	• 79% de formations certifiantes 2022
Satisfaction client	Cabinets certifiés ISO 9001*	• Score NPS 2021 : +62.7% de satisfaction client	• Score NPS 2022 : +63.9% de satisfaction client
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.	• A décembre 2022, 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 2021, 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 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.
Normes internationales du travail	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2022, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.
Achats Responsables	Ecosystème (hors Canada)	• Pas d'indicateur disponible à date compte tenu du déploiement de la charte fournisseurs en décembre 2022	

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GDG, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022
Employeur engagé			
Attirer et recruter les talents	Ensemble de l'écosystème	• Nombre d'embauches : 635	• Nombre d'embauches : 806 • Croissance de l'effectif : 21.0%
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Ensemble de l'écosystème	• Taux d'accès à la formation : 59.4%	• Taux d'accès à la formation : 49.4%
		• Heures de formations certifiantes : 27.940	• Heures de formations certifiantes : 44.882
		• Nombre d'heures moyen de formation par ETP : 34	• Nombre d'heures moyen de formation par ETP : 34
		• Effort de formation : 2.4%	• Effort de formation : 2.5%
Santé et sécurité au travail	Ensemble de l'écosystème	• Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : Néant	• Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : 5
		• Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0%	• Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 1.1%
		• Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0%	• Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0.09%
		• Taux d'absentéisme : 2.5%	• Taux d'absentéisme : 3.1%
Rétention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème	• 2 ^{ème} en France pour le label Happy At Work	• 1 ^{er} au classement Monde pour le label Happy At Work
		• 4 ^{ème} en Belgique pour le label Happy At Work	
		• 11 ^{ème} au Canada pour le label Happy At Work	
		• Taux de rotation des effectifs : 42.6%	• Taux de rotation des effectifs : 45.2%
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	Ensemble de l'écosystème	• Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 96.3%	• Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 96.1%
		• Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0.5%	• Part des collaborateurs avec un handicap dans l'effectif moyen : 0.7%
		• Nombre de nationalités représentées dans l'effectif moyen : 43	• Nombre de nationalités représentées dans l'effectif moyen : 40
Egalité professionnelle entre les sexes	Ensemble de l'écosystème	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 33.9%	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 33.6%

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Indicateurs clés de résultat 2022
Acteur durable			
Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone	2021 - Europe 2022 - Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité carbone de 7TeqCO² / ETP salarié • 27 % d'énergies renouvelables • Incertitude de 19% 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité carbone de 9TeqCO² / ETP salarié • 1.27% d'énergies renouvelables* • Incertitude de 22%
Numérique responsable	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable
Gestion et recyclage des déchets	2021 - Reporting DPEF** 2022 - Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés • 17 % de déchets recyclés 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés • 41.24 % de déchets recyclés
Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable	2021 - Reporting DPEF** 2022 - Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> • 19 % 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.

**Le « Reporting DPEF » est constitué en 2021 des entités suivantes : Alan Allman Associates Belgique, Alan Allman Associates Academy, Alan Allman Associates International, Alan Allman Associates Holding, Alpha2F, ALTHEA, Argain, AiYO, COMITEM, DynaFin, FWD, HR PARTNERS, JArchitects, NOVERKA, SATISCO, SIDERLOG, VICTRIX, we+ et we+ Monaco).

12. 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 1^{er} janvier 2022. Les données et indicateurs ont été consolidés par les équipes locales, les différentes directions Groupe et la responsable RSE sur la base d'une information au 31 décembre 2022. Les indicateurs 2021 ont été également établis 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 1^{er} janvier 2022) permet de couvrir 82% du chiffre d'affaires consolidés à fin 2022 et 53% de l'effectif à fin décembre 2022. Les 18% restants étant représentés par des entreprises acquises après le 1^{er} janvier 2022. 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 est doté d'un système d'information de ressources humaines (SIRH) 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 de l'écosystème et des managers pour les accompagner dans le suivi de leurs équipes. Le SIRH centralise la majorité des données relatives à la gestion des ressources humaines.

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

Les données sociales sont issues du SIRH et ont été reportées via des fichiers de suivi dédiés pour les besoins de l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière. La consolidation des données a été réalisée au niveau Groupe.

Données environnementales

Le bilan carbone a été réalisé via l'outil Toovalu, sur la base d'une collecte des données 2022.

Les données environnementales remontées par les cabinets ont été centralisés 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 1^{er} 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 référence 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.

Le **taux de rotation des effectifs** correspond aux sorties de salariés dans l'écosystème au cours de l'année, rapportée à l'effectif inscrit au 31 décembre de l'année précédente (x100).

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 2022 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 :
 - ⇒ 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 (hors JArchitects- données non disponibles)
 - 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 87.93%, soit une incertitude de 12.07% :

Si on ajoute l'incertitude des facteurs d'émissions de l'Ademe, on obtient une incertitude totale de 22%.

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 15544 TeqCO₂, ramenée à l'ETP en tenant compte des effectifs moyens 2022 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.

L'écosystème est en cours de définition des indicateurs de performance permettant de s'assurer de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre pour répondre au risque de non-respect des droits humains par ses fournisseurs et sous-traitants.

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