

RAPPORT DE

006

RAPPORT DE DURABILITÉ

DURABILITÉ

RAPPORT DE DURABILITÉ

INFORMATIONS GÉNÉRALES

ESRS 2 Stratégie et business model P.5

- P.5 [ESRS2.SBM-1] Les éléments de stratégie liés aux questions de durabilité, aux modèles économiques et à la chaîne d'approvisionnement
- P.8 [ESRS2.SBM-2] Les intérêts et points de vue des parties prenantes
- P.11 [ESRS2.SBM-3] La liste des impacts, risques et opportunités matériels ainsi que leur interaction avec la stratégie et le business model

ESRS 2 Gouvernance P.14

- P.14 [ESRS2.GOV-1] La composition des organes de gouvernance, leurs rôles et responsabilités ainsi que l'accès aux compétences
- P.14 [ESRS2.GOV-2] La communication et le traitement des questions de durabilité par les organes de gouvernance
- P.15 [ESRS2.GOV-3] L'intégration des performances liées à la durabilité dans les schémas de récompense
- P.15 [ESRS2.GOV-4] Les informations sur le processus de diligence menée, incluant la cartographie des informations fournies
- P.16 [ESRS2.GOV-5] La gestion des risques et le contrôle interne sur le rapport de durabilité

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

ESRS E1 Changement climatique P.16

- P.16 [E1.GOV-3] Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation
- P.16 [E1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique
- P.16 [E1.IRO-1] Processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat
- P.17 [E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

P.17 [E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

P.17 [E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

P.18 [E1-4] Objectifs de réduction des émissions de GES

P.18 [E1-4.1] Objectifs autre que la réduction des émissions de GES

P.19 [E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique

P.20 [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

P.21 [E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

P.21 Taxonomie Européenne

ESRS E2 Pollution P.23

P.23 [E2.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la pollution

P.24 [E2-1] Politiques en matière de pollution

P.24 [E2-2] Actions et ressources relatives à la pollution

P.24 [E2-3] Objectifs en matière de pollution

P.26 [E2-4] Pollution de l'air, de l'eau et des sols

ESRS E5 Économie circulaire P.26

P.26 [E5.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

P.27 [E5-1] Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire

P.27 [E5-2] Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

P.27 [E5-3] Objectifs relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

P.28 [E5-4] Flux de ressources entrants

INFORMATIONS SOCIALES

ESRS S1 Personnel de l'entreprise P.29

P.29 [S1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

P.29 [S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

P.31 [S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

P.31 [S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

P.31 [S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise

P.32 [S1-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

P.32 [S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise

P.33 [S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social

P.34 [S1-9] Indicateurs de diversité

P.35 [S1-10] Salaires décents

P.35 [S1-13] Indicateurs de formation et de développement des compétences

P.36 [S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité

P.37 [S1-16] Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

P.38 [S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur P.38

P.38 [S2.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

P.38 [S2-1] Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

P.39 [S2-2] Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts

P.39 [S2-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations

P.39 [S2-4] Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur

P.40 [S2-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

INFORMATIONS EN CONDUITE DES AFFAIRES

ESRS G1 Conduite des affaires P.40

P.40 [G1.GOV-1] Le rôle des organes de gouvernance

P.40 [G1.IRO-1] Le processus d'identification et d'analyse des IROs matériels

P.41 [G1-1] Les politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise

P.41 [G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs

P.41 [G1-3] Prévention⁴⁵ et détection de la corruption et des pots-de-vin

P.42 [G1-4] Cas de corruption ou de pots-de-vin

P.42 [G1-6] Pratiques de paiements

Cybersécurité P.42

Qualité et complexité des missions P.43

ESRS 2 Base de préparation P.45

P.45 [ESRS2.BP-1] Préparation du rapport de durabilité

P.45 [ESRS2.BP-2] Circonstances spécifiques du rapport de durabilité

ESRS 2 Impact, risques et opportunités P.46

P.46 [ESRS2.IRO-1] Processus pour identifier les impacts, les risques et les opportunités et évaluer la matérialité

P.46 [ESRS2.IRO-2] Exigences d'information incluses dans le rapport de durabilité

ESRS 2 STRATÉGIE ET BUSINESS MODEL

[ESRS2.SBM-1] Les éléments de stratégie liés aux questions de durabilité, au modèle économique et à la chaîne d'approvisionnement

RAISON D'ÊTRE, GOUVERNANCE ET ORGANISATION DE LA RSE

Raison d'être et modèle d'affaires





Une vision axée sur l'excellence et la différenciation

La stratégie Rise 2030 vise à faire de chaque cabinet un acteur de référence sur son marché, grâce à une stratégie de marques fortes et une expertise de pointe. Alan Allman Associates s'engage ainsi à proposer des solutions toujours plus innovantes et adaptées aux attentes de ses clients.

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

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

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

Le centre d'excellence a déjà mis en place un certain nombre d'actions concrètes : mise en place de la gouvernance, identification de 6 projets prioritaires, développement des outils de partage, création de fiches de connaissance par cabinet, vidéos de présentation des cabinets et des offres.

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

Alan Allman Associates construit son développement autour d'une stratégie et d'un modèle d'affaires résilients, capables de s'adapter aux évolutions rapides de son environnement économique, technologique et sociétal. Fondé sur un écosystème multi-marques agile, le

groupe s'appuie sur la diversité de ses expertises, la complémentarité de ses cabinets et une présence internationale qui renforce sa capacité d'adaptation face aux risques et opportunités.

La stratégie d'Alan Allman Associates intègre des engagements en matière d'innovation, de responsabilité sociale et environnementale, et de qualité de service. Autant de leviers qui permettent d'anticiper les mutations du marché et de soutenir une croissance durable. Cette capacité d'adaptation repose également sur un modèle économique flexible, combinant proximité client, excellence opérationnelle et investissement continu dans le développement des talents. Dans un contexte de transformation permanente, Alan Allman Associates démontre ainsi sa solidité et sa capacité à évoluer tout en créant de la valeur pour ses parties prenantes.

Nos engagements

Pour l'écosystème, la performance économique peut tout à fait coïncider avec la responsabilité sociétale.

La RSE est ainsi au cœur de sa vision stratégique afin d'intégrer de manière plus systématique les pratiques responsables dans toutes les dimensions de l'entreprise, en mettant particulièrement l'accent sur la durabilité, l'innovation et le bien-être des collaborateurs. Alan Allman Associates est pour la 8ème fois labellisé Happy At Work (3ème au classement monde), certifié ISO 9001 et médaillé Bronze EcoVadis pour sa performance RSE.

La gouvernance de la RSE chez Alan Allman Associates est assurée par un Comité de projet transverse, chargé de superviser le plan d'action lié aux enjeux stratégiques de l'écosystème.

Ce comité, composé du respon-

sable RSE, de membres de la Direction Générale, des Directeurs des fonctions partenaires (RH, Systèmes d'Information, Organisation et Qualité, Marketing et Communication) ainsi que de référents RSE, pilote les initiatives, priorise les enjeux et définit les axes de progrès.

Réuni mensuellement, il assure le suivi des projets, tandis que le pilotage opérationnel est confié aux porteurs de chantiers, responsables de constituer et d'animer leurs équipes. La priorisation des actions repose sur une analyse collaborative des niveaux d'urgence et d'importance des sujets identifiés.

Nos labels et certifications

Dans cette dynamique d'excellence, Alan Allman Associates s'engage à répondre aux plus hauts standards de qualité et de responsabilité, comme en témoignent l'obtention de labels et certifications reconnus, gages de son engagement durable et de sa volonté d'amélioration continue, témoignant ainsi de son engagement reconnu en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance :

Global compact : 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 2024 avec la Communication sur le Progrès sous un nouveau format, disponible sur le site internet de l'écosystème. L'adhésion à ce standard a permis à l'écosystème de se doter d'une politique RSE robuste afin de centraliser et suivre les actions et les initiatives des cabinets, de la Direction Générale et des fonctions partenaires.

Ecovadis : Alan Allman Associates obtient la médaille Ecovadis Bronze pour l'année 2024. Le recours à

une notation indépendante par Ecovadis de l'engagement RSE de l'ensemble de l'écosystème permet d'affirmer la volonté d'Alan Allman Associates de s'aligner avec les meilleures pratiques des entreprises responsables. Avec une notation Bronze et une moyenne de 63 sur 100, en augmentation de 3 points par rapport à 2023, Alan Allman Associates conforte aujourd'hui sa position dans les 35% des entreprises de conseil les plus performantes en matière de développement durable en France. L'ambition est d'obtenir un score de 65/100 en 2026.

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

Depuis décembre 2022, l'Institut Numérique Responsable demande aux signataires de la Charte un déclaratif des actions mises en place.

En 2024, Alan Allman Associates a notamment mené les actions suivantes :

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

Parmi les objectifs 2025 auxquels Alan Allman Associates s'engage à répondre, on retrouve :

- La mise en place d'une nouvelle certification NR
- 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

ISO 9001 : Alan Allman Associates et 11 cabinets de l'écosystème sont certifiés ISO 9001 version 2015 (Alpha2F, Althéa, Argain Consulting Innovation, DynaFin France, DynaFin Belgique, GDG, Victrix France, Victrix Canada, Satisco, we+, WINNING Portugal). En mai et décembre 2024, des audit tiers parti ont reconduit la certification ISO 9001 des cabinets. Cette reconduction et reconnaissance de nouveaux cabinets démontre et valide la démarche d'excellence de l'écosystème Alan Allman Associates. La diminution du nombre de cabinets fait suite à des fusions internes. Il faut noter que le périmètre de certification a augmenté par rapport à 2023 (certification de WINNING Portugal).

ISO 27001 : En 2022, Alan Allman Associates a souhaité démarrer une démarche de certification ISO 27001 visant à garantir l'application des meilleures pratiques en matière de sécurité de l'information. En 2023, deux cabinets, Victrix et Data Excellence sont certifiés ISO 27001:2013 ouvrant ainsi la voie au déploiement progressif vers d'autres cabinets de l'écosystème, comme c'est le cas avec la certification d'Alan Allman Associates France et des cabinets We+ France, Phoenix et Ited en 2024. Cette dynamique confirme ainsi la volonté de renforcer la cybersécurité, la protection des données person-

nelles et l'assurance de la confidentialité des informations traitées dans son périmètre.

[ESRS2.SBM-2] Les intérêts et points de vue des parties prenantes

Le modèle économique d'Alan Allman Associates s'attache à prendre en compte les intérêts des parties prenantes de sa chaîne de valeur.

Nos parties prenantes sont :

- Clients,
- Collaborateurs
- Actionnaires,
- Partenaires,
- Marques de l'écosystème,
- Société (banques, AMF, auditeurs, ...)

Ainsi, une fois par an, les cabinets interrogent leurs clients lors d'une enquête NPS qui permet ainsi d'obtenir un taux de recommandation ainsi que des verbatims permettant aux cabinets de cibler les attentes et axes d'amélioration souhaités par les clients.

Alan Allman Associates prend également en compte l'avis de ses collaborateurs via une enquête annuelle de bien-être au travail. Les collaborateurs sont invités à participer au questionnaire Happy at Work de l'entreprise indépendante Choose my Company.

Des échanges sont organisés avec la Direction et le service qualité afin de présenter les analyses des différents questionnaires complétés par les parties prenantes, afin de mettre en place des axes d'amélioration.



L'engagement des parties prenantes est déterminé par leur participation au travail mené au sein d'Alan Allman Associates. La majorité de ces engagements sont élevés car les parties prenantes prennent part aux activités au quotidien.

- **Clients** : L'engagement est important car les clients font appels à Alan Allman Associates pour bénéficier des expertises des cabinets et des collaborateurs.
- **Collaborateurs & candidats** : L'engagement est important car ces personnes contribuent à la création de valeur de l'écosystème et sont pleinement engagées dans leurs missions.
- **Actionnaires (externes et salariés)** : L'engagement des actionnaires est essentiel, car ils soutiennent le développement et la stratégie de l'écosystème. À travers des réunions régulières (telles que l'État-Major et le COMEX), ils participent activement aux décisions stratégiques de l'entreprise. En mai 2023 et renouvelé en 2024, Alan Allman Associates a mis en place un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise), permettant aux collaborateurs de devenir actionnaires et de s'associer à la création de valeur de l'entreprise. Cette initiative renforce l'implication des actionnaires dans la réussite à long terme de l'écosystème, en leur offrant une opportunité directe de bénéficier de sa croissance.
- **Partenaires (consultants sous-traitants)** : L'engagement des partenaires est également important selon le

type de partenariats. L'engagement concernant la partie des sous-traitants intervenant pour les clients d'Alan Allman Associates va être élevé car ils contribuent directement à la création de valeur.

Les parties prenantes ont une bonne compréhension du modèle économique. La stratégie d'Alan Allman Associates et le modèle d'affaire sont développés dans le rapport financier semestriel et annuel, présentés lors de l'assemblée générale et lors de nombreux webinaires organisés. Ils sont ensuite publiés sur le site web et l'intranet. Cela permet de garder un cap et une bonne communication auprès de l'ensemble des parties prenantes de l'écosystème.

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 co-construire 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 via un questionnaire adressé aux cabinets** : Depuis 2020, un questionnaire dédié à la RSE est envoyé auprès de l'ensemble des dirigeants de cabinets de l'écosystème. Cette enquête annuelle identifie les avancées sur la diffusion des politiques et les initiatives et actions spécifiques RSE.
- **Enquête satisfaction des collaborateurs** : Alan Allman Associates propose à l'ensemble de ses collaborateurs de s'exprimer chaque fin de mois à travers une enquête dédiée. Les collaborateurs sont invités à se prononcer sur l'ambiance de travail, la satisfaction professionnelle relative aux projets ou encore leur relation avec le management. Également, une fois par an les collaborateurs sont invités à participer au questionnaire Happy at Work de l'entreprise indépendante Choose my Company. Dès sa création, Alan Allman Associates a placé l'humain au centre du modèle de son écosystème. Les talents, leur évolution, leur épanouissement sont au cœur de la philosophie : académie de formation, université en ligne, plan de carrière... Autant d'initiatives reconnues, comme en témoigne depuis 8 ans, la position dans le Top 10 au classement indépendant Choose my Company - Happy at Work. En 2024, Alan Allman Associates obtient la position de 3ème mondial au classement Happy at Work avec un taux de recommandation des salariés de 76.5 %. Dans une logique d'amélioration continue, Alan Allman Associates a mis en place un processus d'analyse systématique du questionnement des collaborateurs. À l'issue des enquêtes et des retours collectés, les verbatims sont centralisés, analysés et classifiés selon des thématiques récurrentes, à la fois à l'échelle globale et par cabinet. Cette méthodologie permet d'identifier précisément les attentes, les points d'amélioration et les

sujets de préoccupation exprimés par les collaborateurs. Les résultats de cette analyse sont ensuite transmis aux cabinets concernés, accompagnés de recommandations. Chaque cabinet est ainsi invité à élaborer une feuille de route spécifique et à déployer des plans d'actions ciblés, adaptés aux besoins identifiés localement, afin de renforcer l'engagement et le bien-être au sein de l'écosystème.

- **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. L'écoute client est au cœur de notre démarche qualité. En complément des enquêtes opérationnelles post projets et dans le cadre du système de management ISO 9001, les cabinets de l'écosystème évaluent depuis 2020 la satisfaction de leurs clients, au travers d'une enquête annuelle selon la méthode Net Promoter Score (NPS). Cette enquête, complétée par des verbatim, nous permet de mesurer leur satisfaction et d'identifier les leviers d'amélioration pour mieux répondre à leurs attentes. Tous les verbatims, 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, 29 cabinets ont interrogé 1620 clients et plus de 48% ont accepté de répondre, ce qui démontre un fort engagement de leur part auprès d'Alan Allman Associates. Avec un score NPS de 69.3% les cabinets de l'écosystème réalisent une excellente performance qui confirme la tendance observée les années précédentes. Alan Allman Associates a déployé un pro-

cessus d'analyse approfondie des résultats des enquêtes clients, incluant l'étude du Net Promoter Score (NPS). Les retours et verbatims recueillis sont examinés globalement et par cabinet, afin d'identifier les principales tendances, attentes et axes d'amélioration. Les résultats sont ensuite partagés avec chaque entité, accompagnés d'orientations permettant d'élaborer des feuilles de route spécifiques. Cette démarche vise à renforcer la qualité de service, à accroître la satisfaction client et à inscrire l'amélioration continue au cœur des pratiques de chaque cabinet.

Preuve de notre engagement envers la satisfaction client, l'enquête de satisfaction 2024 révèle des résultats positifs. De nombreux clients soulignent leur satisfaction en étant nettement promoteurs. Par ailleurs, les demandes d'actions d'amélioration sur les processus ou ressources humaines connaissent une baisse significative. L'entreprise s'est mobilisée pour répondre aux attentes exprimées l'année dernière et continuera d'œuvrer pour offrir une expérience client optimale.

L'objet de ces engagements est général concernant les activités de l'entreprise, avec des questions de durabilité abordées dans ces questionnaires ou dans les retours que peuvent faire les parties prenantes. Les résultats de ces échanges sont valorisés car sur la base de ces échanges avec une partie des parties prenantes de l'écosystème et sous la Direction du Comité de projet RSE, une analyse a été réalisée afin d'identifier les enjeux RSE de l'écosystème et de définir les axes d'engagement prioritaires. Ces travaux ont également permis de recentrer la stratégie de développement durable autour de trois axes majeurs propres à Alan Allman Associates et de définir 7 axes d'engagements prioritaires.



[ESRS2.SBM-3] La liste des impacts, risques et opportunités matériels ainsi que leur interaction avec la stratégie et le business model

Alan Allman Associates a identifié plusieurs impacts, risques et opportunités matériels liés à la durabilité qui interagissent avec sa stratégie et son modèle d'affaires :

Atténuation du changement climatique : L'intégralité de l'activité d'Alan Allman Associates émet nécessairement des gaz à effet de serre qui contribuent au réchauffement climatique. Cet impact est systémique dans l'ensemble de l'activité et des relations commerciales. C'est un impact à court terme qui affecte directement les opérations de l'entreprise. La consommation d'énergie des systèmes informatiques alourdit l'empreinte carbone, un défi important pour une société de services dépendante des technologies. Cet impact est spécifique aux opérations directes des cabinets d'Alan Allman Associates.

Gestion de l'énergie : L'augmentation des prix de l'énergie, notamment de l'électricité, fait peser un risque de coûts supplémentaires à court terme pour l'écosystème.

Pollution de l'air : L'utilisation des déplacements pour les missions ou les événements génère une pollution atmosphérique par les particules. Cet impact négatif sur l'environnement est lié aux activités directes des employés de l'écosystème, et est amplifié par la présence de cabinets à l'international. C'est un impact à court terme.

Utilisation des ressources pour le numérique : L'activité d'Alan Allman Associates repose entièrement sur les appareils numériques, dont la production nécessite de nombreuses ressources : métaux et métaux rares, plastique, carbone, verre... L'extraction de ces ressources en amont de la chaîne de valeur a des impacts non négligeables sur l'environnement, notamment la pollution des sols, la perte de biodiversité et l'épuisement des ressources. N'ayant pas de relations directes avec les fournisseurs de matériaux, Alan Allman Associates a peu d'emprise sur ces impacts. L'appauvrissement de ces ressources fait peser un risque sur la conduite de l'activité de l'écosystème. En effet, à moyen terme la raréfaction des matériaux peut conduire à l'augmentation des prix des appareils, et à long terme à la difficulté de s'approvisionner.

Santé et sécurité des collaborateurs : Dans un secteur exigeant, cultiver un environnement épanouissant pour les employés améliore la productivité et la satisfaction des collaborateurs. Alan Allman Associates met donc un point d'honneur à la satisfaction au travail et au confort des locaux. Cet impact positif est spécifique aux opérations directes des employés de l'écosystème. Complexité des projets : Les projets réalisés pour les clients d'Alan Allman Associates sont complexes, permettant aux collaborateurs de faire progresser leurs compétences.

Innover et développer les compétences : Les consultants au sein de l'écosystème sont régulièrement formés pour acquérir de nouvelles compétences ou développer les leurs. Ainsi, Alan Allman Associates assure l'évolution professionnelle de ses employés. Cet impact positif concerne les opérations propres de l'écosystème et s'étend à tous les cabinets de l'écosystème. Dans le domaine du conseil, disposer en interne des compétences recherchées par les clients est essentiel pour la réussite de l'activité. Développer les compétences des employés est donc une opportunité pour Alan Allman Associates d'assurer la continuité des activités avec ses clients.

Sécurité de l'emploi : Deux risques sont liés à la sécurité de l'emploi : le risque lié à l'attraction et au recrutement des talents, et le risque de non-rétention des talents. En effet, un manque d'attraction de candidats ou un mauvais recrutement induit un risque de pertes financières associées aux coûts de recrutement, et des départs trop importants de talents, ressource humaine clé pour l'activité d'Alan Allman Associates, génèrent un besoin constant d'embaucher de nouveaux talents. Cela induit un risque de dépenses supplémentaires dédiées au recrutement constant.

Équité et égalité : Le non-respect de seuils de parité au sein des organes de gouvernance ou des postes de direction fait peser un risque direct d'amendes pour non-conformité.

Travail des enfants dans la chaîne de valeur : Les chaînes de valeur pour l'extraction des matières premières nécessaires à la production des appareils informatiques sont souvent très étendues, et cachent parfois des acteurs ne respectant pas les droits humains. Il est fort probable que l'activité d'Alan Allman Associates soit indirectement (via son approvisionnement en ordinateurs et smartphones) associée au travail des enfants.

Ethique et corruption : Le non-respect des règles d'éthique et de corruption fait peser à la fois un risque direct d'amendes pour non-respect de la loi, et un risque réputationnel indirect dans le cas où une affaire serait révélée au public. Ce risque existe au sein des opérations propres d'Alan Allman Associates, et est lié à ses relations commerciales.

Economique (international et satisfaction clients) : En offrant des solutions innovantes et stratégiques, Alan Allman Associates participe directement au développement des activités de ses clients. Cet impact positif concerne principalement la chaîne de valeur aval de l'écosystème, au sein des entreprises clientes. Grâce à l'ouverture de ses frontières, Alan Allman Associates investit dans des cabinets à l'international sur des marchés en forte croissance. Ces nouvelles régions ouvrent des opportunités d'élargir son portefeuille client.

E-réputation : La visibilité d'Alan Allman Associates sur internet et les réseaux sociaux est une opportunité d'attirer de nouveaux clients et candidats, et donc indirectement de générer de nouvelles activités.

Cybersécurité : Alan Allman Associates est naturellement soumis à des risques de cybersécurité, à la fois des risques directs de pertes financières (ransomware...) et des risques indirects de perte de confiance avec ses clients si leurs données venaient à fuiter.

Les tableaux ci-dessous synthétisent l'évaluation des IRO matériels identifiés et leur impact sur l'écosystème d'Alan Allman Associates. L'analyse repose sur une méthodologie rigoureuse, détaillée dans le chapitre **ESRS.2-IRO 1**, qui prend en compte les critères définis par l'ESRS 1 :

- Pour la **matérialité d'impact** : gravité, portée, irréversibilité et probabilité.
- Pour la **matérialité financière** : probabilité et ampleur des effets financiers.

Enjeux matériels du point de vue de la matérialité d'impact :

Sujet de Durabilité	Type	Note d'évaluation (1 à 4)*	Impact estimé
Atténuation du changement climatique	Impact négatif actuel	3,67	Elevé
Gestion de l'énergie	Impact négatif actuel	3,33	Modéré
Pollution de l'air	Impact négatif actuel	2,67	Modéré
Utilisation des ressources pour le numérique	Impact négatif actuel	2,67	Modéré
Santé et sécurité des collaborateurs	Impact positif actuel	3,5	Elevé
Complexité des projets	Impact positif actuel	3,5	Elevé
Innover et développer les compétences	Impact positif actuel	3,5	Elevé
Travail des enfants dans la chaîne de valeur	Impact négatif actuel	2,67	Modéré
Economique (spécifique)	Impact positif actuel	3,0	Modéré

*Note finale : moyenne des critères d'évaluation notés de 1 (mineur) à 4 (majeur).



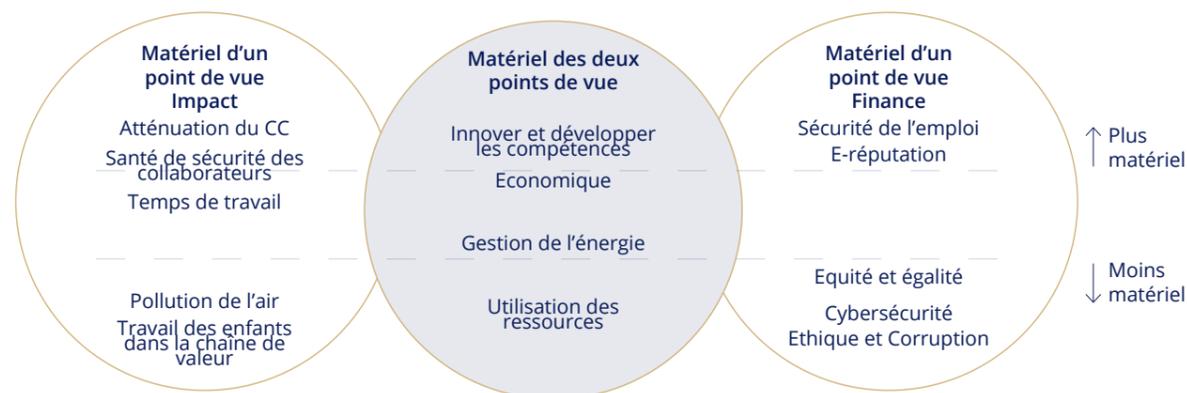
Enjeux matériels du point de vue de la matérialité financière :

Sujet de Durabilité	Type	Note d'évaluation (1 à 4)*	Impact estimé
Gestion de l'énergie	Risque direct	2,5	Modéré
Utilisation des ressources pour le numérique	Risque indirect	2,5	Modéré
Sécurité de l'emploi	Risque direct	4	Elevé
Equité et égalité	Risque direct	2,5	Modéré
Ethique et corruption	Risque direct	2,5	Modéré
Cybersécurité (spécifique)	Risque direct	2,5	Modéré
Innover et développer les compétences	Opportunité indirecte	2,5	Modéré
Economique (spécifique)	Opportunité indirecte	3,5	Elevé
E-Réputation (spécifique)	Opportunité indirecte	4,0	Modéré

*Note finale : moyenne des critères d'évaluation notés de 1 (mineur) à 4 (majeur).

Les enjeux matériels identifiés influencent à la fois la stratégie et la performance d'Alan Allman Associates sous différents angles. Pour mieux comprendre ces interactions, le schéma ci-dessous représente les résultats de l'analyse de double matérialité, en distinguant :

- Les enjeux ayant un impact significatif sur l'environnement, la société et les parties prenantes (matérialité d'impact).
- Les enjeux ayant une incidence directe sur la performance économique et la viabilité financière d'Alan Allman Associates (matérialité financière).
- Les enjeux qui sont matériels sous les deux dimensions ce qui souligne leur importance stratégique et leur influence croisée.



ESRS 2 GOUVERNANCE

[ESRS2.GOV-1] La composition des organes de gouvernance, leurs rôles et responsabilités ainsi que l'accès aux compétences

La gouvernance de l'entreprise en 2024 s'articule autour de deux organes principaux, avec une diversité et expertise en matière de durabilité clairement établies.

Alan Allman Associates distingue la haute direction en 2 comités :

- Le Conseil d'Administration est composé de 7 membres : Président fondateur, direction juridique, direction marketing et communication, vice-présidente transformation et projets stratégiques, représentant de Camahéal Finance et 2 membres indépendants.
- Le Comité Exécutif est composé de 7 membres : Directeurs des opérations des zones France, Benelux, APAC, Ibéria, Amérique du nord, Président fondateur et direction financière.

Les deux comités de l'entreprise comptent 9 membres exécutifs et 3 membres non-exécutifs. Les salariés ne sont pas représentés au travers de représentants du personnel mais des responsables de fonctions partenaires sont présents dans les organes de la haute gouvernance, notamment au niveau du Conseil d'Administration.

Les membres de la haute direction sont expérimentés par plusieurs années dans leur domaine. Le Conseil d'Administration est composé de 29% de membres indépendants internationaux qui ont cette expertise géographique, et présente un ratio de diversité de femmes de 43%.

En matière de durabilité, les membres du comité dédié ont la charge de ces thématiques auprès du Conseil d'administration. Ils s'appuient sur le responsable interne, qui intervient ponctuellement pour présenter les enjeux et informer des avancées des projets en cours.

Les compétences et expertises liées à la durabilité sont portées par les différents responsables des fonctions partenaires qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise et sont responsables de la gestion des impacts, risques et opportunités qui s'y rapportent. Quant aux membres du conseil d'administration, nous retrouvons les compétences suivantes qui couvrent un large spectre de la conduite des affaires : Service financier, corporate, thrust services, gestion des opérations, droit des affaires commerciales et sociales, stratégie, communication, marketing, digital, stratégie de croissance d'entreprise et investissements ainsi que développement des affaires immobilières et commerciales.

	Femme	Homme
Pourcentage de membres des organes d'administration et du COMEX	25 %	75 %

Supervision des enjeux de durabilité

Le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif supervisent les impacts, risques et opportunités liés à la durabilité, en s'appuyant sur un comité dédié à ces enjeux. Ce comité, composé de membres de la direction, du responsable interne et de dirigeants des fonctions partenaires, assure le suivi des initiatives RSE et informe régulièrement la direction sur l'évolution des projets. Les compétences en durabilité sont intégrées aux décisions stratégiques, et les responsables des fonctions partenaires contribuent activement à l'identification des leviers d'amélioration.

Mécanismes de gouvernance et contrôle

Les enjeux de durabilité sont suivis à travers des comités exécutifs réguliers qui évaluent les avancées des projets stratégiques. La haute direction veille à ce que les expertises nécessaires soient disponibles pour superviser ces sujets, en s'appuyant sur les compétences internes et en favorisant le développement de nouvelles expertises si nécessaire. La répartition des responsabilités garantit une approche transverse, les

fonctions partenaires travaillant en coordination pour gérer les enjeux complexes. Cette organisation permet d'assurer un pilotage efficace des impacts, risques et opportunités liés à la durabilité, tout en intégrant ces préoccupations dans la stratégie globale de l'entreprise.

[ESRS2.GOV-2] La communication et le traitement des questions de durabilité par les organes de gouvernance

Dans le cadre de la gouvernance RSE, les organes de direction d'Alan Allman Associates intègrent les enjeux de durabilité dans leurs décisions. Un reporting RSE est réalisé annuellement devant le Conseil d'Administration et, si nécessaire, devant le Comité Exécutif. Ces réunions permettent d'examiner les impacts, risques et opportunités RSE, avec des ajustements stratégiques si besoin.

Les décisions stratégiques tiennent compte de ces éléments, notamment pour les orientations majeures, la gestion des risques et le suivi des engagements. Le

responsable RSE assure la mise en œuvre et le suivi des actions décidées.

L'efficacité des actions est évaluée grâce à des mécanismes de suivi, comme l'analyse de double matérialité. Par exemple, la liste des ESRS matériels a été présentée au Conseil d'Administration, accompagnée d'un rapport détaillant les impacts, risques et opportunités, qui a également été transmis à la Vice-Présidente Transformation, membre du COMEX et du Conseil. Ce processus garantit l'intégration continue des enjeux RSE dans la stratégie de l'entreprise.

[ESRS2.GOV-3] L'intégration des performances liées à la durabilité dans les schémas de récompense

Dans le cadre du rapport CSRD, Alan Allman Associates confirme qu'aucun système d'incitation ni politique de rémunération liés aux enjeux de durabilité n'existe actuellement pour les membres des organes d'administration, de direction et de surveillance. Par conséquent, aucune évaluation de la performance par rapport à des objectifs de durabilité spécifiques et/ou aux impacts est réalisée.

Toutefois, cette approche sera réévaluée dans le cadre de la stratégie à court terme afin d'envisager ou non l'intégration progressive de critères de durabilité dans les systèmes de rémunération, en ligne avec l'engagement croissant de l'entreprise envers les enjeux de durabilité.

[ESRS2.GOV-4] Les informations sur le processus de diligence menée, incluant la cartographie des informations fournies

Alan Allman Associates applique une approche rigoureuse en matière de vigilance raisonnable, en cohérence avec ses engagements en matière de responsabilité sociétale. Le tableau ci-après fournit une cartographie des informations incluses dans le présent état de durabilité, illustrant la mise en œuvre des principales étapes du processus de diligence raisonnable au sein d'Alan Allman Associates :

Éléments de vigilance raisonnable	Chapitre concerné dans l'état de durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 GOV-2 / ESRS 2 GOV-3 / ESRS 2 SMB-3 / E1 SMB-3 / E2 SMB-3 / E5-SMB-3 / S1 SMB-3 / S2 SMB-3
Collaborer avec les parties prenantes concernées	ESRS 2 GOV 2 / ESRS 2 IRO-1 / E2-2 / S1-2 / S2-2
Identifier et évaluer les impacts négatifs	ESRS 2 IRO-1 / ESRS 2 SMB-3 / E1 SMB-3 / E2 SMB-3 / E5 SMB-3 / S1 SMB-3 / S2 SMB-3
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	E1-3 / E2-2 / E5-2 / S1-4 / S1-13 / S1-14 / S2-4
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	E1-2 / E1-3/ E1-4 / E2-2 / E2-3 / E2-4 / E2-7 / S1-4 / S1-5 / S2-5

[ESRS2.GOV-5] La gestion des risques et le contrôle interne sur le rapport de durabilité

Lors de la collecte des données CSRD, un processus structuré est mis en place par le Responsable RSE pour garantir la qualité et la fiabilité des informations de durabilité. Le périmètre couvre l'ensemble des données ESG exigées par la CSRD.

Un premier test de cohérence est réalisé pour identifier d'éventuelles anomalies, puis des échanges sont initiés avec les responsables de zones pour affiner les données. Un second contrôle global est effectué, incluant une comparaison avec les années précédentes pour analyser les évolutions.

Notre approche d'évaluation des risques liés au reporting de durabilité est centralisée et gérée par notre Responsable RSE qui est chargé d'identifier et de gérer les risques associés à ce processus, veillant à la fiabilité et à la qualité des informations publiées en détectant d'éventuelles anomalies et en mettant en place des actions correctives.

Dans ce cadre, les principaux risques identifiés sont la non-conformité, les retards dans le respect du calendrier et les incohérences dans les données. Pour y répondre, plusieurs solutions ont été mises en place : l'organisation d'audits internes, la création d'un planning détaillé avec le respect strict des échéances intermédiaires, et l'utilisation d'un outil spécifiquement conçu pour le reporting CSRD (Greenster), assurant ainsi une collecte et une consolidation automatisées des informations relatives à la durabilité.

Quant à l'intégration des résultats d'évaluation des risques, en cas d'anomalies détectées, notre responsable RSE prend en charge la gestion des risques liés à l'information sur la durabilité et met en œuvre des actions correctives afin d'assurer une amélioration continue. Pour garantir une surveillance adéquate, notre processus de rédaction du rapport de durabilité est mis à jour annuellement à la suite

du rapport annuel afin d'y apporter des modifications dans une logique d'amélioration continue.

La présentation du rapport de durabilité est réalisée lors du comité d'audit avant que l'OTI (Organisme Tier indépendant) rende son rapport final concernant l'audit du rapport de durabilité.

**ESRS E1
CHANGEMENT
CLIMATIQUE**

[E1.GOV-3] Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

Les considérations climatiques n'ont pas encore été intégrées dans la structure de rémunération des membres des organes administratifs, de gestion et de supervision de l'entreprise. En conséquence, aucune évaluation de la performance de ces membres par rapport aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre n'est réalisée. Cependant l'intégration de cette démarche est en cours de réflexion.

[E1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Dans le cadre de l'analyse des impacts, risques et opportunités matériels d'Alan Allman Associates liés au climat, la réduction des effets du changement climatique a été identifiée comme une priorité stratégique.

Intégrée pleinement à la stratégie RSE de l'écosystème, cette démarche se traduit notamment par le financement, depuis plusieurs années, de projets de reforestation majoritairement en Europe. Par ailleurs, Alan Allman Associates adopte une approche de mutualisation des locaux au sein d'espaces à faible consommation énergétique, générant ainsi des bénéfices environnementaux significatifs. En complément, l'écosystème poursuit l'intégration d'énergies renouvelables dans ses

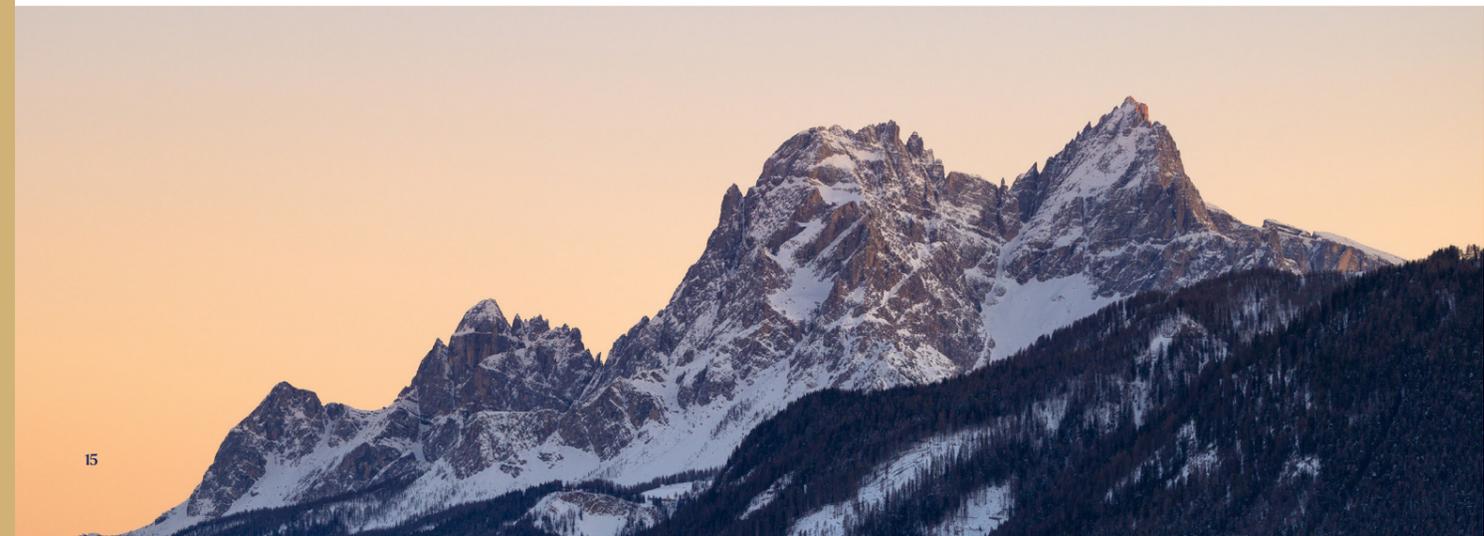
contrats d'approvisionnement afin de réduire sa dépendance aux énergies fossiles. A titre d'exemple, le choix des nouveaux bureaux de Montréal illustre cet engagement. En effet, les bureaux sont certifiés LEEDS (garantissant une performance environnementale optimale dès la construction et pendant l'utilisation) et BOMA BEST Platine (véritable feuille de route environnementale), témoignant ainsi d'une gestion rigoureuse des critères environnementaux, notamment en matière de consommation énergétique.

Concernant les risques climatiques identifiés, la gestion de l'énergie a été classée parmi les risques de transition, soulignant les défis liés à l'évolution des politiques énergétiques et à la transition vers une économie bas-carbone. Il convient toutefois de préciser que la résilience de la stratégie face aux impacts et risques matériels, ainsi que sa capacité à saisir les opportunités, n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation approfondie. Une analyse de résilience est prévue dans les prochains exercices afin d'affiner la stratégie d'adaptation au changement climatique et d'optimiser la gestion énergétique.

[E1.IRO-1] Processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat

Dans le cadre du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés au climat, il en ressort que l'impact principal d'Alan Allman Associates sur le changement climatique concerne ses émissions de GES associées à son activité et en particulier le Scope 3 (achats, déplacements, transports et déchets).

Concernant les risques de transition climatique, un risque a été identifié par Alan Allman Associates, à savoir le risque de mise en place de réglementations spécifiques nécessitant des dépenses supplémentaires de mise en conformité (ex : mise en place d'une taxe carbone). Ce risque a été jugé non matériel du fait des faibles effets financiers engendrés.



L'analyse actuelle indique que les aléas climatiques sur des horizons temporels à court, moyen et long terme n'ont pas été identifiés comme matériels. De plus, aucun criblage n'a été effectué pour déterminer si des actifs et activités commerciales peuvent être exposés à des aléas climatiques. De même, concernant les risques de transition, aucun événement de transition sur différents horizons temporels n'a été identifié. L'exposition des actifs à ces événements n'a pas non plus été étudiée.

Alan Allman Associates reconnaît que l'évaluation de l'exposition de ses activités aux événements de transition reste à développer, de même que l'utilisation d'une analyse de scénarios climatiques pour justifier l'identification des risques. Enfin, les activités commerciales n'ont pas encore été évaluées quant à leur compatibilité avec la transition vers une économie neutre en carbone.

[E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Dans le cadre de son engagement progressif vers une gestion responsable des enjeux climatiques, Alan Allman Associates reconnaît l'importance d'élaborer un plan de transition structuré. Bien que ce plan ne soit pas encore formalisé, l'équipe de direction envisage son développement comme un élément crucial de la future stratégie RSE. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'aligner les activités de l'entreprise avec les objectifs de l'Accord de Paris et de renforcer sa contribution à la lutte contre le changement climatique.

Alan Allman Associates prévoit d'identifier les leviers de décarbonation pertinents pour son modèle d'affaires, d'évaluer les ressources financières nécessaires (tant en OpEx qu'en CapEx) et d'établir une gouvernance claire sur ces questions environnementales. Le conseil d'administration sera impliqué dans l'approbation de ce plan lorsqu'il sera développé, garantissant ainsi son intégration complète à la stratégie d'entreprise et à la planification financière à long terme.

[E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Dans le cadre de son engagement envers la durabilité, Alan Allman Associates aborde à travers la Politique RSE les questions liées à l'atténuation du changement climatique et à la Gestion de l'énergie. La politique traite principalement des questions de durabilité relatives à l'ESRS E1 Changement climatique.

Depuis l'adhésion de l'entreprise au Global Compact, Alan Allman Associates considère la réduction de son impact environnemental comme un véritable enjeu. Depuis 2022, l'entreprise réalise et communique son Bilan Carbone et met en place des stratégies pour réduire son empreinte carbone.

La démarche s'inscrit dans un cadre reconnu internationalement, car la politique RSE est en adéquation avec les 10 principes de l'Organisation des Nations Unies via le Pacte Mondial - Réseau France.

Afin de faire évoluer cette politique, Alan Allman Associates opère des modifications à la suite des analyses des questionnaires RSE clients. Cette politique, applicable à l'ensemble des cabinets sous la responsabilité du comité RSE, est mise à disposition via l'intranet ainsi que le site internet de l'écosystème.

[E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

Gestion 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 a ainsi déployé la solution DocuSign pour la signature électronique des documents ce qui a fait économiser plus de 78 000 pages. Concernant les déchets dans le bilan carbone de l'écosystème 2024, la part des déchets recyclés a été estimée à 42,39%. Ce chiffre a été obtenu par une estimation des poids de déchets collectés, poubelles estimées par semaine et en se basant sur les grilles de l'ADEME. Pour les sites principaux en France, une collecte et un outil de suivi est disponible en partenariat avec le réseau ELISE. Ce réseau accompagne l'écosystème dans la collecte et le recyclage de l'ensemble des déchets de bureau. 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 locaux.

Sensibilisation des équipes

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 proposent donc des formations et des actions de sensibilisations sous divers formats à leurs collaborateurs (promotion des écogestes, charte de vie dans les espaces communs, communications régulières sur le sujet, ateliers d'échange dédiés, etc.). Cet effort a été renforcé en 2023 avec le déploiement de Fresques du Climat progressivement auprès d'un plus grand nombre de collaborateurs. Des ateliers Fresques du climat sont prévus en 2025 afin de continuer cette sensibilisation des collaborateurs. Enfin, une sensibilisation dédiée à l'impact environnemental du numérique via la participation au Digital Clean Up Day sur le périmètre Monde s'est tenue en 2024 afin de sensibiliser un maximum de cabinets.

Dans cette optique de sensibilisation, le déploiement d'un parcours d'intégration contenant des modules e-learning sur le Numérique Responsable, la cybersécurité et le RGPD sont prévus pour 2025.

[E1-4] Objectifs de réduction des émissions de GES

À l'heure actuelle, Alan Allman Associates reconnaît l'importance des enjeux climatiques dans le contexte de la double matérialité et dans son parcours de transition écologique. Alan Allman Associates travaille activement à l'élaboration d'une stratégie climatique robuste qui sera déployée courant 2025 et sera communiquée aux parties prenantes concernées. Cette politique comprendra la définition d'objectifs formels de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour traiter les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat.

Néanmoins, des objectifs à court, moyen et long terme sont déjà en place afin d'obtenir des résultats :

- Réduction des émissions de GES de **25 %** (scope 1 et 2) et **30 %** (scope 3) d'ici 2030 (périmètre constant)
- Réduction des émissions de GES de **90 %** (scope 1 et 2) et **90 %** (scope 3) d'ici 2050 (périmètre constant)
- Augmentation de l'utilisation d'énergies renouvelables à **100 %** d'ici 2030

Concernant le processus de mise en place des objectifs, l'écosystème s'appuie sur les propositions faites par le comité RSE. Ces objectifs sont ensuite validés par le COMEX et intégrés dans le rapport de durabilité afin d'être suivis.

[E1-4.1] Objectifs autre que la réduction des émissions de GES

Alan Allman Associates s'est fixé des objectifs sur la partie du numérique responsable, sujet en lien avec son secteur d'activité, depuis la signature de la Charte numérique responsable en 2021. Un 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 Digital CleanUp Day, effective depuis trois ans s'est poursuivie en Europe et en Amérique du Nord. Cet événement international vise à sensibiliser au poids environnemental du numérique via une vaste opération de nettoyage de données. Grâce à cette opération en 2024, 5 983 687 mails supprimés et 222,03 Go ont pu être libérés. Cet événement sera reconduit en 2025 sur un périmètre monde (hors Asie).

La rédaction et la mise en place de cette politique permettra à l'écosystème d'avoir des objectifs clairs et mesurables concernant l'enjeu « Réduire l'impact environnemental ». Le périmètre est ambitieux, couvrant la Chaîne de valeur amont et aval, les implantations géographiques, les Activités de l'entreprise ainsi que la gestion des sites.

La politique englobera les activités de l'écosystème notamment en termes d'achats, de déplacements et de consommation d'énergie fossile. L'impact attendu est

significatif car la politique permettra à l'écosystème d'avoir un cap clair sur sa stratégie bas carbone et donc sur les ambitions de réduction de son empreinte carbone.

Cette politique impactera certaines parties prenantes d'Alan Allman Associates afin d'obtenir des résultats en amont et en aval de la chaîne de valeur. Le calendrier prévoit une mise en œuvre à partir du second semestre 2025, avec une année de référence et un délai de réalisation fixé à fin 2025.

Avec le travail réalisé entre Alan Allman Associates et Global Compact, il est nécessaire de mettre en place cette politique qui va se baser sur des enjeux clairs en matière de réduction de l'impact carbone et à long terme de neutralité carbone. L'approche intègre l'utilisation d'une trajectoire sectorielle de décarbonation, bien que l'objectif ne soit pas encore fondé sur des preuves scientifiques concluantes.

De même, l'objectif n'est pas encore scientifiquement fondé et compatible avec la limitation du réchauffement à 1,5°C, car la définition de cette politique est en cours de réalisation. L'objectif n'a pas encore fait l'objet d'une vérification externe, et les parties prenantes n'ont pas encore été impliquées dans sa définition.

Néanmoins, la mise en place de cette politique passera par le changement progressif de la méthode de calcul du bilan carbone afin de réduire le maximum possible la part des effets obtenus par des facteurs monétaires qui restent trop généralistes et loin de la réalité de l'impact carbone réel d'Alan Allman Associates.

Les progrès réalisés sont conformes aux prévisions initiales et portent principalement sur la réduction de Dioxyde de Carbone (CO2). Le principal levier utilisé pour y parvenir est la reforestation. En effet, Alan Allman Associates, à travers ses cabinets met en place des partenariats avec des entreprises comme Treedom ou Créateur de Forêts pour obtenir des résultats en matière de décarbonation.

Le deuxième levier est également en rapport avec la préservation des forêts via la mise en place de partenariats avec Edusign et DocuSign pour limiter la consommation de papier dans les locaux.

Pour atteindre cet objectif, l'adoption de nouvelles technologies est prévue, bien qu'une gamme diversifiée de scénarios climatiques n'ait pas encore été envisagée pour déterminer les leviers de décarbonation. Pour plus de précision, Alan Allman Associates vise :

- Taux de réemploi de **70 %** du matériel informatique d'ici 2026
- Formation de **100 %** des consultants aux enjeux ESG d'ici 2026

Concernant le processus de mise en place des objectifs, l'écosystème s'appuie sur les propositions faites par le comité RSE. Ces objectifs sont ensuite validés par le COMEX et intégrés dans le rapport de durabilité afin d'être suivis.

[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique

L'activité d'Alan Allman Associates est réalisée sur des secteurs n'ayant pas de fort impact climatique. Néanmoins, dans le cadre de notre engagement envers la transparence énergétique, nous publions notre consommation directe d'énergie et notre mix énergétique.

Données comparatives	2023	2024
Consommation totale d'énergie fossile (kWh)	1 180 959,53	606 604,51
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	99,18 %	49 %
Consommation provenant de source nucléaire (kWh)		58 840,44
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)		4,75 %
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (kWh)		0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (kWh)	105 488,76	572 630,63
Consommation totale d'énergie renouvelable (kWh, somme des 2 lignes précédentes)	105 488,76	572 630,63
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)	0,82%	45,01%
Consommation totale d'énergie (kWh, somme des lignes grises)	1 286 448,29	1 238 075,58



[E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

Depuis l'adhésion de l'écosystème au Global Compact, Alan Allman Associates considère la réduction de son impact environnemental comme un véritable enjeu. Pour rappel, depuis 2022, le travail réalisé sur le bilan carbone porte sur l'ensemble de l'écosystème. Les résultats permettent de mettre en place des indicateurs de suivi, tels que l'intensité carbone par ETP, qui s'élève à 10,5 TeqCO₂/ETP en 2024 contre 11 TeqCO₂/ETP l'an passé.

	Données rétrospectives		
	2023	2024	% N/N-1
Emissions de Scope 1 (tCO ₂ e)	644	496	- 23%
Emissions de Scope 2 (tCO ₂ e)			
Émissions brutes de GES du scope 2 Location-based (teqCO ₂)		287	
Émissions brutes de GES du scope 2 Market-based (teqCO ₂)	486	259	- 47%
Emissions totales Scope 1 & 2 (market-based)	1 130	755	- 33%
Emissions de Scope 3 (tCO ₂ e) *			
1. Biens et services achetés	26 818	30 899	15%
6. Déplacements professionnels	2 540	2 699	6%
Emissions de Scope 3 (tCO ₂ e) ⁽¹⁾	31 492	34 956	11%
Emissions totales de GES Scope 1, 2 (location-based) et 3 (tCO ₂ e)		35 739	
Emissions totales de GES Scope 1, 2 (market-based) et 3 (tCO ₂ e)	32 622	35 711	9%
Emissions totales de GES/ETP (tCO ₂ e/ETP)	11	10,5	- 5%
Emissions totales de GES/CA (tCO ₂ e/M€ CA) ⁽²⁾	94	98	4%

⁽¹⁾ Alan Allman Associates communique sur les thématiques importantes de son scope 3 c'est-à-dire, celles qui représentent plus de 1 000 tCO₂e. Néanmoins, le total du scope 3 représente l'ensemble des émissions calculées.

⁽²⁾ Utilisation du CA périmètre CSRD : 365 156 191€

Les émissions totales de GES augmentent de 9% dû à l'augmentation du périmètre de l'écosystème mais la moyenne par ETP diminue à la suite d'un plan d'action mis en place depuis 2022. En 2024, Alan Allman Associates s'est appuyé sur la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME pour évaluer ses émissions de GES, avec l'objectif d'intégrer la méthodologie du GHG Protocol dès l'exercice suivant pour élargir et harmoniser son périmètre d'analyse aux standards internationaux.

[E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Dans le cadre de son engagement environnemental, Alan Allman Associates a mis en place une stratégie d'absorption des gaz à effet de serre basée sur des projets de capture carbone. Une estimation des résultats a été réalisée avec Créateurs de Forêts et un résultat a été communiqué par Treedom concernant le programme réalisé en 2023. Ces initiatives ont permis l'annulation de 97000 kg de crédits carbone hors chaîne de valeur vérifiés selon des normes de qualité reconnues.

La totalité des crédits carbone annulés proviennent de projets de capture carbone. Ces crédits sont exclusivement de type Biogénique, avec 80% des crédits annulés issus de projets situés dans l'Union européenne et 20% à l'international. À noter qu'aucun des crédits annulés ne correspond à un ajustement.

La politique concerne les accords contractuels existants pour les projets futurs. De plus, les crédits carbonés sont utilisés séparément des objectifs de réduction des émissions.

À ce jour, il convient de préciser qu'aucun objectif de neutralité carbone n'a été publié en complément des objectifs de réduction des émissions brutes. Aucune déclaration publique quant à la neutralité carbone n'a été effectuée. Pour plus de détails sur le pourcentage de crédits carbone annulés par référentiel de qualité reconnu, veuillez consulter le tableau suivant :

Pourcentage de crédits carbone annulés pour un référentiel de qualité reconnu	Valeur
Pourcentage de crédits carbone annulés pour une norme de qualité reconnue	0.3%

TAXONOMIE 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 ».

Dans le cadre du Règlement européen (UE) 2020/852 et de l'acte délégué Climat, Alan Allman Associates a analysé ses activités au regard des secteurs définis dans les annexes 1 et 2. Le chiffre d'affaires, ainsi que les dépenses d'investissement (CapEx) et d'exploitation (OpEx) liées aux activités principales du groupe, ne sont pas éligibles à la Taxonomie. L'analyse s'est donc concentrée sur les « mesures individuelles » visant à rendre certaines activités plus bas carbone ou à réduire les émissions de gaz à effet de serre. En se concentrant sur les secteurs du transport et du bâtiment, les investissements et dépenses courantes ont été évalués afin d'identifier les activités éligibles et alignées les plus significatives pour le Groupe.

Domaine	Activités éligibles	Activité taxonomie
Transport	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5
Business	Acquisition et propriété de bâtiments	7.7

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 374 336 555 M€ - note 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 5 328 338 M€ et représente 54 % des CapEx du Groupe (total de 9 793 651M€ - à rationaliser avec les notes de l'annexe aux comptes consolidés). Le taux d'alignement quant à lui, s'élève à 0%.

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

- S'agissant des dépenses d'exploitation (OpEx) :**

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

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

Activité économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu	Part chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle							DNSH				Part du chiffre d'affaires alignés sur la taxonomie Année N	Part du chiffre d'affaires alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habitante)	Catégorie (activité transitoire)		
				Atteinte du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Resilience économique et sociale	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Atteinte du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Resilience économique et sociale	Économie circulaire	Pollution					Biodiversité et écosystème	Garantie minimale
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
A.1 Activités durables																				
Chiffre d'affaires des activités durables (A.1)		- €	0%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%									0%	0%
Dont % activités habitantes		- €	0%																0%	0%
Dont % activités transitoires		- €	0%																0%	0%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																				
Chiffre d'affaires des activités durables (A.2)		- €	0%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%									0%	0%
Total (A.1 + A.2)		- €	0%																	
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		374 336 555,00 €	100%																	
Total (A+B)		374 336 555,00 €	100%																	

Activité économique	Code(s)	CapEx total	Part CapEx	Critères de contribution substantielle							DNSH					Part des CapEx alignés sur la taxonomie Année N	Part des CapEx alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Resilience sociétale et marine	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Resilience sociétale et marine	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables																			
CapEx des activités durables (A.1)		- €	0%	100%	-%	-%	-%	-%	-%									0%	0%
Dont % activités habilitantes		- €	0%															0%	0%
Dont % activités transitoires		- €	0%															0%	0%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																			
6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	2 432 544,00 €	25%	25%	N	N/EL	N	N	N/EL									25%	25%
7.7. Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	2 895 794,00 €	30%	30%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									30%	48%
CapEx des activités durables (A.2)		5 328 338,00 €	54%	54%	-%	-%	-%	-%	-%									54%	73%
Total (A.1 + A.2)		5 328 338,00 €	54%																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		4 465 313,00 €	46%																
Total (A+B)		9 793 651,00 €	100%																

Activité économique	Code(s)	OpEx total	Part OpEx	Critères de contribution substantielle							DNSH					Part des OpEx alignés sur la taxonomie Année N	Part des OpEx alignés sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Resilience sociétale et marine	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Resilience sociétale et marine	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables																			
OpEx des activités durables (A.1)		- €	0%	100%	-%	-%	-%	-%	-%									0%	0%
Dont % activités habilitantes		- €	0%															0%	0%
Dont % activités transitoires		- €	0%															0%	0%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables																			
OpEx des activités durables (A.2)		- €	0%																
Total (A.1 + A.2)		- €	0%																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		5 988 647,00 €	1																
Total (A+B)		5 988 647,00 €	1																

ESRS E2 POLLUTION

[E2.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la pollution

Sur le sujet pollution, le processus d'identification des impacts d'Alan Allman Associates a été remonté lors de l'atelier d'intelligence collective. L'impact négatif de Pollution de l'air a été quantifié sur les critères suivants la méthodologie de l'ESRS 1. Pour plus de détails sur l'évaluation de l'enjeu et sa matérialité, se référer au chapitre ESRS2.SBM-3.

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant la pollution, une approche structurée pour identifier les impacts significatifs sur la chaîne de valeur a été suivie, mais les sites et les nombreux projets des activités de l'écosystème n'ont pas été examinés en détail pour identifier les impacts, risques et opportunités liés à la pollution dans les opérations et la chaîne de valeur amont et aval, à la vue du volume d'affaires. Donc aucune consultation spécifique avec les parties prenantes n'a été conduite sur ce sujet.

[E2-1] Politiques en matière de pollution

Dans le cadre de notre approche en matière de pollution, Alan Allman Associates a mis en place une Politique RSE qui adresse spécifiquement l'enjeu de la Pollution de l'air.

Cette politique, qui s'inscrit dans notre démarche de durabilité, a pour objectif de réduire l'impact environnemental d'Alan Allman Associates à travers diverses actions, comme :

- La réduction de nos déplacements et l'utilisation de transports respectueux de l'environnement,
- Mise à jour de la politique de déplacements sur l'exercice 2025,
- La réduction de nos déchets,
- La promotion de la politique numérique responsable,
- L'intégration des énergies vertes dans nos contrats énergétiques.

Le périmètre d'application est clairement défini, couvrant l'ensemble des cabinets de notre écosystème. La responsabilité de cette politique est attribuée au comité RSE étant le garant de sa mise en œuvre.

Cette politique s'aligne sur la norme de calcul de l'ADEME (Agence de la transition écologique Française) pour le bilan carbone et sur des standards internationaux comme Global Compact pour les aspects environnementaux.

Une fois la mise à jour de la politique d'Alan Allman Associates, il nous restera à l'aligner sur le Plan d'action de l'UE pour une pollution zéro de l'air, de l'eau et du sol.

Enfin, nous travaillons actuellement sur une nouvelle politique environnementale, qui prendra en compte les retours de certaines parties prenantes comme les sous-traitants.

La politique sera accessible à tous via notre site web et notre intranet.

[E2-2] Actions et ressources relatives à la pollution

Dans le cadre de son engagement

envers la durabilité, Alan Allman Associates a lancé une action stratégique axée sur la Réduction des impacts de Gaz à Effets de Serre (GES). Cette initiative cible spécifiquement les enjeux liés à la Pollution de l'air, s'inscrivant parfaitement dans la Politique RSE globale.

Le plan d'action comprend la diminution des déplacements et la favorisation des transports plus écologiques ainsi que la diminution de la pollution de l'air associée à la consommation d'énergies fossiles. Cette démarche a déjà été prise et s'étend sur des horizons court terme et moyen terme.

Les attentes de la politique :

- Diminution des déplacements en avion et en voiture,
- Augmentation de la part des trains et bus dans les déplacements restants,
- Réduction des émissions liées à la consommation d'énergies fossiles,
- Diminution de la quantité de matières premières extraites pour la fabrication du parc informatique, via l'achat de matériel d'occasion, l'augmentation du réemploi et de la durée de vie du matériel informatique.

Le périmètre d'action d'Alan Allman Associates est étendu, couvrant l'ensemble de ses cabinets à l'échelle internationale, ainsi qu'une partie de la chaîne de valeur, en amont comme en aval. La politique mise en œuvre cible notamment les activités des collaborateurs (telles que les déplacements et la consommation d'énergie) ainsi que les achats auprès des partenaires. Elle prend en compte les parties prenantes concernées, les différentes zones géographiques et l'ensemble des sites de l'écosystème, où son déploiement est progressivement prévu.

La politique en place ne couvre toutefois pas les mesures de réparation à destination des personnes déjà affectées par les actions passées. Les avancées déjà observées témoignent néanmoins d'une réduction de la consommation d'énergies fossiles et d'une baisse des achats de matériel in-

formatique, rendue possible par le recours croissant au réemploi par rapport à l'année 2023.

Dans la hiérarchie d'atténuation, les actions se situent principalement au niveau de la prévention de la pollution (prévention de la pollution à la source) et de la réduction de la pollution (minimisation de la pollution).

En termes de ressources, des ressources financières vont être allouées comme c'est le cas aujourd'hui via le financement de partenariats avec des organismes de compensation carbone comme Treedom ou Créateur de Forêts et via l'investissement dans les formations de sensibilisation au Numérique Responsable.

[E2-3] Objectifs en matière de pollution

Dans le cadre de son engagement en matière de durabilité et de sa politique RSE, l'entreprise a défini un objectif clé : la réduction des impacts de Gaz à Effets de Serre (GES).

Alan Allman Associates est en cours de réalisation de sa politique environnementale avec la détermination d'objectifs mesurables pour la mise en place d'une politique environnementale séparée de la politique globale RSE.

L'écosystème va, sur l'année 2025 la soumettre au standard SBTi afin de montrer son engagement à réduire son impact. Les actions passent notamment par l'accroissement de la part d'énergies renouvelables dans les contrats énergétiques, la réduction d'incertitude lors de des achats de sous-traitances en leur demandant leur impact carbone sur les différentes missions réalisées.

Alan Allman Associates va intégrer en 2025 un outil de gestion des déplacements afin d'avoir une meilleure gestion des déplacements et de nous permettre de calculer l'impact carbone réel des déplacements.

Un travail d'approfondissement sera également engagé sur les initiatives déjà existantes en matière de numérique responsable.

Alan Allman Associates prévoit de renforcer son engagement en déployant une certification à destination de l'ensemble des collaborateurs, afin de les sensibiliser à la réduction de leur impact numérique. Cette démarche inclura notamment le nettoyage régulier des espaces SharePoint, l'optimisation du poids des e-mails et fichiers, ainsi que l'entretien adéquat du matériel informatique.

Les résultats attendus sont :

- Le suivi d'une trajectoire de réduction des émissions de GES
- La réduction des émissions de GES
- Le suivi des impacts des missions réalisées par les partenaires.
- La réduction des déplacements,
- La réduction des énergies fossiles,

Notre objectif s'appuie sur plusieurs indicateurs ESRS, incluant

- Le pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Scope 3 dans la réduction totale des émissions de gaz à effet de serre,
- Le pourcentage d'objectifs liés aux émissions de Scope 2 (location-based),
- La consommation d'énergie provenant de sources nucléaires
- L'intensité des émissions de GES (location-based),
- Les déchets générés.
- Les modes de déplacements (Scope 3).

Ces objectifs, dont l'année de référence est fixée à 2026, entreront en vigueur dès 2025. Leur définition s'appuiera sur les facteurs d'émissions de l'ADEME, puis sur les référentiels du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), garantissant ainsi une base méthodologique rigoureuse et scientifiquement validée. Bien que les parties prenantes concernées (partenaires) n'aient pas été directement impliquées dans leur élaboration, des améliorations significatives sont prévues dans les dispositifs de collecte de données, notamment à travers la mise en place d'un suivi des émissions des partenaires, afin d'évaluer

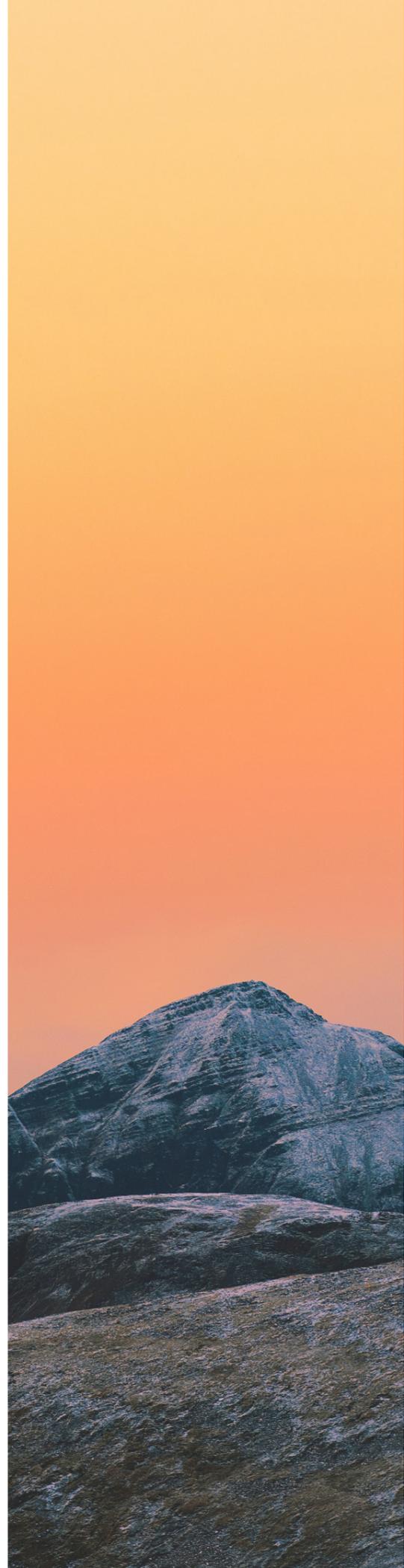
plus précisément leurs impacts lors de la réalisation des missions.

En termes de performance, des actions ont déjà été prises sans avoir une politique environnementale séparée de la politique globale. De ce fait, Alan Allman Associates a déjà réalisé des progrès sur les objectifs fixés :

- Augmentation du taux de réemploi de PC,
- Augmentation de la part des énergies renouvelables dans les contrats.

La mutualisation des locaux dans des lieux respectueux de l'environnement permet de faire réduire en partie les consommations énergétiques. Alan Allman Associates est heureux de confirmer que les progrès sont conformes à ce qui avait été initialement prévu.

Cet objectif se rapporte à la prévention et au contrôle des polluants atmosphériques, mais ne concerne pas la prévention ou le contrôle des émissions dans l'eau, ni la pollution des sols, ni les substances préoccupantes. Les seuils écologiques n'ont pas été pris en compte lors de la définition de l'objectif. Enfin, bien que cet objectif ne soit pas obligatoire par la législation, il aborde les lacunes liées aux critères de contribution substantielle pour la prévention et le contrôle de la pollution et répond aux insuffisances liées aux critères de «Ne Pas Nuire de Manière Significative».



[E2-4] Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Les polluants émis à travers les activités concernent principalement ceux générés par les déplacements.

Dans une démarche de transparence environnementale, une méthodologie basée sur le Bilan Carbone de l'ADEME a été mise en place pour évaluer l'impact des activités. Actuellement, ces polluants ne sont pas directement mesurés, mais une estimation a été réalisée lors de l'analyse de double matérialité, équivalente à 160 t/an.

Cette estimation repose sur une hypothèse bibliographique, basée sur les données suivantes :

- Selon le Bilan Carbone 2023, environ 8,3 millions de kilomètres ont été parcourus pour les trajets professionnels et domicile-travail.
- La réglementation autorise 4,5 mg de particules/km pour les véhicules neufs, mais les véhicules

plus anciens peuvent émettre jusqu'à 40 mg/km (valeur pour les voitures de 2005).

- Une hypothèse moyenne de 20 mg/km a été retenue pour estimer les émissions des déplacements.

Le calcul est le suivant : 8,3 M km × 20 mg/km ≈ 160 tonnes de particules/an générées par les déplacements d'Alan Allman Associates.

La collecte des données est structurée et collaborative : elle s'appuie sur les informations issues de différentes équipes concernant l'énergie, les déplacements, les achats, les immobilisations et les déchets. Ces données sont consolidées à partir des systèmes comptables des différents pays où Alan Allman Associates est présent. Il convient de préciser que les activités d'Alan Allman Associates ne sont pas soumises aux réglementations spécifiques relatives aux émissions industrielles.

Polluant	Valeur
Émissions atmosphériques	160 000 kg

ESRS E5 ÉCONOMIE CIRCULAIRE

[E5.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Dans le cadre de l'économie circulaire, le processus d'identification des impacts d'Alan Allman Associates a suivi une approche similaire à celle des autres thématiques, menée lors de l'atelier d'intelligence collective. Cette méthodologie a permis de repérer un impact négatif actuel ainsi qu'un risque indirect, tous deux liés à l'utilisation des ressources et à la transition vers une économie circulaire.

Un impact négatif actuel a été identifié en lien avec l'utilisation des ressources pour le numérique. En effet, les appareils numériques nécessitent une grande quantité de matières premières pour leur fabrication, notamment les ordinateurs, téléphones et autres équipements utilisés par les collaborateurs. Toutefois, une part minime de cet impact est directement attribuable aux activités spécifiques d'Alan Allman Associates. L'ensemble de l'entreprise est concerné par cet impact, principalement en raison de la production de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

En ce qui concerne le risque indirect, il est lié à l'approvisionnement en ressources pour le numérique, notamment les matériaux nécessaires à la fabrication des équipements informatiques. En raison de la ra-

réfaction des ressources et des incertitudes géopolitiques, des difficultés d'approvisionnement semblent inévitables à l'avenir. À moyen terme, cela pourrait se traduire par une légère augmentation des prix des appareils. À long terme, des pénuries potentielles pourraient compromettre la disponibilité des équipements essentiels, mettant ainsi en péril les activités de l'entreprise, compte tenu de la dépendance croissante au numérique. À ce jour, aucune opportunité matérielle liée à l'économie circulaire n'a été identifiée. Pour plus de détails sur l'évaluation de l'enjeu et sa matérialité, se référer au chapitre ESRS2.SBM-3.

Aucune consultation spécifique n'a été menée pour ce processus. Les impacts et risques identifiés proviennent exclusivement de l'atelier d'intelligence collective, sans dialogue direct avec les parties prenantes internes ou externes concernant l'économie circulaire. Tous les secteurs de l'entreprise sont concernés par les impacts matériels identifiés, notamment ceux relatifs à la gestion des déchets électroniques (DEEE) et à l'approvisionnement en ressources numériques. Ces impacts se concentrent particulièrement au sein des services administratifs et informatiques, ainsi qu'au niveau des processus d'achat et de gestion des équipements.

[E5-1] Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire

Comme pour les précédentes thématiques, la Politique RSE d'Alan Allman Associates centralise la gestion des enjeux de durabilité, et notamment de l'Utilisation des ressources et des risques et opportunités associés.

De ce fait, l'entreprise met en place des mesures afin de favoriser le réemploi interne de son parc informatique ainsi que le réemploi externe pour les équipements ne pouvant plus être réutilisés par les collaborateurs. En termes de périmètre, la politique concerne l'ensemble des cabinets de l'écosystème et traite la partie des ressources utilisées.

La responsabilité de la mise en œuvre de la politique revient au comité RSE qui fait régulièrement remonter les informations sur la mise en œuvre de la politique au plus haut niveau de la direction de l'entreprise, garantissant ainsi que les décisions relatives à l'économie circulaire et à l'utilisation des ressources sont prises de manière stratégique et alignée avec les objectifs de durabilité de l'entreprise. La politique 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.

La politique est rendue accessible aux parties prenantes potentiellement affectées et à celles qui doivent contribuer à sa mise en œuvre via l'intranet et le site web de l'entreprise.

En matière d'économie circulaire, bien que la politique n'aborde pas spécifiquement la transition vers l'abandon de l'utilisation de ressources vierges, elle traite de l'approvisionnement durable et de l'utilisation des ressources renouvelables. Dans la hiérarchie des déchets, la politique couvre les niveaux suivants : Recyclage, Préparation en vue du réemploi, Autres opérations de valorisation, et elle priorise l'évitement ou la minimisation des déchets par rapport à leur traitement. En outre, la politique inclut des mesures visant à augmenter l'utilisation de ressources secondaires (recyclées) dans les opérations internes et dans les processus d'approvisionnement.

[E5-2] Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Dans le cadre de son engagement envers l'économie circulaire, Alan Allman Associates a mis en place une action significative : le réemploi et la remise en service du parc informatique, qui s'inscrit dans la Politique RSE et au sein de la Charte Fournisseur de l'entreprise.

Cette initiative est actuellement dans un état prioritaire avec un horizon de réalisation à court terme. Cette action porte sur le parc informatique d'Alan Allman Associates.

L'objectif principal est l'augmentation de la part de réemploi interne du parc informatique afin de réduire

les achats de matériel. Cette initiative s'applique à la chaîne de valeur amont et aux activités de l'entreprise. En effet, l'initiative concerne les collaborateurs de l'entreprise dans leur usage du matériel informatique ainsi qu'à la chaîne de valeur en amont car elle touche à la relation avec les partenaires fournissant ce matériel.

Les progrès sont mesurables : Sur l'année 2024, le taux de réemploi des ordinateurs est évalué à 65% contre 45% en 2023. La démarche est résolument orientée vers l'économie circulaire en validant les principes suivants : taux plus élevés de réutilisation et réparation, pratiques commerciales circulaires, prévention de la génération de déchets et optimisation de la gestion des déchets.

Pour soutenir cette action, des ressources humaines sont allouées, sans qu'aucune ressource financière ne soit nécessaire. Ces collaborateurs, rattachés au service informatique, font en sorte d'améliorer ce taux en réparant le matériel informatique (changement de batteries, rajout RAM, changement disques durs, etc.) pour le redéployer au sein de l'écosystème.

[E5-3] Objectifs relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable et conformément à la directive CSRD, Alan Allman Associates a établi un objectif relatif intitulé Réemploi du matériel informatique, qui s'inscrit dans la démarche d'Utilisation des ressources de l'entreprise visant à réduire son impact environnemental.

Cet objectif est directement lié à la Politique RSE d'Alan Allman Associates et plus spécifiquement à l'enjeu «Réduire l'impact environnemental» défini dans cette politique. L'objectif s'inscrit dans le domaine de durabilité ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire et constitue un objectif relatif portant sur les Déchets dangereux. Cet objectif de réemploi est double car il permet à l'écosystème de réduire ses volumes de DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques) et le volume de ses achats.

Cet objectif fixe à 70% le taux de réemploi de notre parc informatique d'ici 2026.

Le périmètre concerne le parc informatique d'Alan Allman Associates. L'année 2024 a été définie comme année de référence à partir de laquelle les progrès seront mesurés, l'objectif ayant débuté en 2023.

La méthodologie utilisée met en rapport le nombre d'ordinateurs réemployés pour les collaborateurs si ceux-ci sont encore en état de fonctionnement. L'objectif n'est pas basé sur des preuves scientifiques concluantes et les parties prenantes n'ont pas été impliquées dans sa définition.

Concernant la performance, le calcul de cet indicateur se fait annuellement depuis 2023. Il est important de noter que cet objectif ne vise pas à augmenter la conception de produits circulaires ni le taux d'utilisa-

tion de matériaux circulaires, mais concerne bien la minimisation des matières premières primaires.

Dans la hiérarchie des déchets, l'objectif se rapporte spécifiquement à la "Préparation en vue du réemploi". Alan Allman Associates précise que les seuils écologiques n'ont pas été pris en compte lors de la définition de l'objectif et qu'il ne s'agit pas d'un objectif obligatoire requis par la législation. Enfin, cet objectif concerne la gestion des déchets car il permet de réduire le pourcentage de DEEE.

[E5-4] Flux de ressources entrants

Dans le cadre de son engagement envers la transparence et la durabilité environnementale, Alan Allman Associates a entrepris une analyse approfondie des flux de ressources entrants nécessaires à ses opérations. Il s'agit principalement des appareils du numériques (ordinateurs, téléphones...), nécessaires aux missions de l'écosystème, consommateurs de matériaux spécifiques.

Alan Allman Associates s'efforce de maximiser l'utilisation de matériaux durables et de minimiser son empreinte environnementale globale. Une surveillance attentive des consommations de matériaux techniques et biologiques est réalisée, et une attention particulière est portée à l'augmentation du pourcentage de matériaux biologiques issus de sources durables dans la chaîne d'approvisionnement, reconnaissant l'importance de ces données dans l'évaluation de l'impact environnemental de l'entreprise. Ces efforts constituent ainsi une base solide pour toutes futures initiatives d'économie circulaire et d'écoconception.

À ce stade, le calcul du poids du matériel informatique n'a pas été présenté. L'écosystème ne dispose pas encore d'un système de collecte consolidé permettant d'estimer de manière fiable le poids total des équipements en usage ou achetés. Cependant, Alan Allman Associates estime à environ 1239kg de matériel acheté en 2024 (en utilisant une base de 2kg par pc acheté et 3 kg par écran acheté). Des travaux sont en cours pour améliorer la traçabilité et la centralisation de ces informations, en vue d'intégrer cet indicateur dans les prochains exercices de reporting.

De même, aucune donnée précise sur le poids absolu et le pourcentage des matériaux secondaires réutilisés ou recyclés dans les équipements n'est actuellement disponible. Cependant, Alan Allman Associates travaille à l'amélioration du suivi des équipements reconditionnés et des composants réemployés via son service informatique et ses fournisseurs.

Concernant la méthodologie, les données sur les flux de ressources sont principalement collectées à partir des registres d'achat.

Enfin, afin d'éviter toute double comptabilisation, seules les acquisitions nettes de matériel sont prises en compte, excluant les équipements déjà réemployés en interne. Une attention particulière est portée à la traçabilité des équipements afin d'assurer une estimation fiable des ressources utilisées.



ESRS S1 PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

[S1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

L'identification des impacts sur le personnel suit la même approche que pour les autres enjeux de l'écosystème. Ces impacts, qu'ils soient réels ou potentiels, sont directement liés au modèle économique et à l'activité de l'écosystème.

Dans cette optique, l'écosystème a mené une évaluation approfondie pour identifier les catégories d'employés et de non-employés (partenaires) exposés à des impacts significatifs liés à ses activités. Cette analyse a permis de mieux comprendre les situations où certains collaborateurs, en raison de leur poste, de leur environnement de travail ou de la nature de leurs missions, peuvent faire face à des risques accrus.

Cette évaluation a également mis en lumière les risques et opportunités découlant de ces impacts et leur lien avec la stratégie de l'écosystème. En particulier, une attention a été portée aux conséquences des plans de transition écologique sur la main-d'œuvre, afin d'anticiper et de gérer au mieux ces évolutions.

[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Politique "Employabilité et renforcement des compétences"

Alan Allman Associates accorde une importance primordiale à son capital humain, considéré comme le principal atout de son écosystème et un facteur clé de différenciation. L'entreprise s'engage à accompagner ses collaborateurs tout au long de leur carrière en leur offrant des opportunités de développement des compétences, de mobilité, ainsi qu'un accompagnement personnalisé en gestion de carrière.

La politique d'employabilité d'Alan Allman Associates s'articule autour de plusieurs axes complémentaires :

- **La valorisation des talents**, en encourageant chaque collaborateur à évoluer à son rythme et à construire son propre parcours de réussite.
- **Le renforcement des compétences**, grâce à une offre de formation variée et accessible tout au long de la carrière.
- **Un accompagnement personnalisé**, soutenu par des outils et dispositifs favorisant une évolution durable, en phase avec les exigences du marché.

Dans le cadre de sa politique d'employabilité, Alan Allman Associates a mis en place divers dispositifs visant à renforcer les compétences et à favoriser l'évolution professionnelle de ses collaborateurs :

- **Avant l'arrivée** : des tests d'intégration (technique, logique, personnalité, ...) permettent d'identifier les soft skills et le potentiel des nouveaux talents.
- **Dès l'intégration** : chaque talent reçoit un livret d'accueil ainsi que des ressources complémentaires («Le livre du consultant»). Des journées d'intégration (Morning Intégration, Welcome Days) sont organisées.
- **Tout au long de la carrière** : un catalogue de plus de 4 500 formations est mis à disposition, incluant des titres RNCP, des micro-masters et des certifications professionnelles, accessibles via les différentes académies.
- **Entretiens professionnels** : organisés annuellement ou tous les deux ans, ils permettent de définir un plan de développement de carrière personnalisé.

Cette politique est renforcée par un organisme de formation interne, l'Alan Allman Associates Academy, certifié Qualiopi. Des programmes spécifiques, comme ceux mis en place au Canada sur le cloud et la cybersécurité, permettent d'adap-

ter les compétences aux besoins du marché.

Les actions concrètes déployées pour mettre en œuvre cette politique sont détaillées dans le chapitre S1-13.

Politique "Attirer et recruter des talents"

L'objectif en 2024 était de recruter plus de 700 nouveaux talents pour soutenir la croissance de l'écosystème. A fin décembre, ils étaient finalement 810 à avoir rejoint l'un des cabinets de l'écosystème.

L'écosystème continue à développer sa marque employeur et son attractivité pour attirer les meilleurs talents et travaille à réussir leur intégration.

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

- **La participation récurrente** aux salons de l'emploi digitaux.
- **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 45 000 abonnés.
- **Une agence intégrée de communication et marketing**, afin d'assurer l'efficacité des transmissions d'informations et une aide précieuse dans le choix des canaux de communication les plus adaptés et au développement de marques fortes.
- **L'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.
- **L'engagement auprès des écoles partenaires** au fil des ans, à la fois financier avec le versement de taxes d'appren-

tissage, 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 sa vision. C'est également un moment qui favorise les échanges, et permet aux talents de se renseigner au plus près de l'activité.
- **Les parcours d'intégration** des cabinets pour accompagner les nouveaux arrivants. Un entretien de suivi est mené par les RH pour vérifier leur bonne prise en main de l'environnement, des outils et des interlocuteurs clés. Des équipes dédiées et des parrains/marraines assurent un accompagnement personnalisé, pour garantir une intégration réussie à tous les profils.
- **Un programme de prime** de cooptation est en place afin d'encourager les collaborateurs qui se placent en ambassadeurs de l'écosystème.
- **Un organisme de formation intégrée** : Alan Allman Associates Academy. Un réel parcours de formation est mis en place par exemple pour les Business Managers, reprenant les différents volets de leur métier. Une formation axée sur la communication et la simulation de rendez-vous clients est également dédiée aux consultants.
- **Promotion du bien-être au travail**. Alan Allman Associates affirme son engagement comme en témoigne sa 3e place mondiale au classement Happy At Work 2024. Cette distinction reflète la satisfaction de ses collaborateurs, avec un

taux de recommandation de 76,5 %, et confirme son attractivité ainsi que sa capacité à fidéliser les talents.

Politique "Santé et sécurité au travail"

Alan Allman Associates met en œuvre une politique de santé et de sécurité au travail visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble de ses collaborateurs. Cette politique repose sur la prévention des risques professionnels, le respect des obligations légales et l'amélioration continue des conditions de travail.

L'entreprise a mis en place un système de gestion de la santé et de la sécurité, basé sur des exigences réglementaires reconnues, intégrant l'évaluation des risques et des actions de prévention adaptées.

Pour une description détaillée du périmètre de couverture du personnel, des mesures mises en place et des indicateurs de performance dans le chapitre S1-14.

Politique "Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité"

Alan Allman Associates s'engage activement dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité au sein de son organisation.

L'entreprise applique une politique stricte d'égalité des chances couvrant le recrutement, l'évolution professionnelle et les conditions de travail. Cette politique vise à garantir l'inclusion de tous, indépendamment du genre, de l'âge, du handicap ou de toute autre caractéristique personnelle.

Des actions concrètes sont mises en place pour sensibiliser les collaborateurs et assurer un cadre de travail respectueux et inclusif. Cela inclut des formations spécifiques, des livrets d'accueil adaptés et la nomination de référents Handicap pour accompagner les initiatives en faveur de l'inclusion.

Les engagements et actions d'Alan Allman Associates en matière de

diversité et d'inclusion s'inscrivent dans une démarche globale, dont les indicateurs et initiatives sont détaillés dans le chapitre S1-9.

Politique "Egalité professionnelle entre les sexes"

Alan Allman Associates s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif, où l'égalité professionnelle entre les sexes est une priorité. Conscient des disparités historiques dans le secteur des services IT, l'écosystème met en place des actions concrètes pour favoriser une répartition plus équilibrée entre les collaborateurs et collaboratrices.

L'évolution des métiers de l'ingénierie vers des métiers de conseil est perçue comme une opportunité pour renforcer cet équilibre, et une vigilance quotidienne est exercée au sein des cabinets afin de garantir un traitement équitable à toutes et tous. L'entreprise veille ainsi à ce que la rémunération, l'évolution de carrière et les opportunités professionnelles reposent exclusivement sur les compétences et les performances, sans distinction de genre.

Une analyse détaillée des écarts de rémunération et des actions mises en place pour garantir l'équité salariale, est disponible au chapitre S1-16.

Charte éthique

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

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

Nous garantissons le respect de la

législation, la promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination. Nous favorisons un dialogue social ouvert et transparent, tout en veillant à l'intégrité et à la responsabilité dans toutes nos pratiques professionnelles.

L'objectif de la mise en place de cette politique réside dans le fait de traiter le sujet des droits humains afin qu'ils soient respectés par tous au sein de l'écosystème.

Alan Allman Associates encourage ses Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables. La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte.

En complément, tout collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié a la possibilité de saisir le Référent Conformité d'Alan Allman Associates, fonction assurée par le directeur Général via une adresse mail spécifique à l'éthique.

[S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

Alan Allman Associates reconnaît et respecte, à l'international, la liberté des travailleurs de se rassembler ou de s'affilier à un syndicat. Conformément aux réglementations locales des pays où l'écosystème est implanté, ses filiales veillent à garantir la représentation du personnel et à respecter les obligations légales en vigueur. Les dispositifs mis en place, notamment en ce qui concerne les instances représentatives comme les CSE, sont détaillés dans le chapitre S1-8.

Dans une démarche d'amélioration continue, Alan Allman Associates s'appuie sur les résultats des enquêtes menées auprès de ses collaborateurs pour ajuster ses politiques et actions. Chaque année, un dialogue est instauré avec l'ensemble des collaborateurs afin

d'évaluer et d'adapter les pratiques internes.

La responsabilité opérationnelle de garantir cet engagement et d'en exploiter les résultats pour orienter l'approche de l'entreprise incombe aux responsables des services et directeurs des cabinets d'Alan Allman Associates, qui veille à l'application et au respect des engagements sociaux de l'écosystème.

L'efficacité du dialogue avec les collaborateurs est évaluée à travers plusieurs dispositifs :

- **L'enquête annuelle Happy At Work**, qui permet de mesurer le bien-être au travail et d'identifier des axes d'amélioration.
- **Les entretiens annuels et professionnels**, moments clés pour échanger sur les parcours et attentes des collaborateurs.
- **En France, un questionnaire mensuel**, intégré à la déclaration du Relevé Mensuel d'Activité (RMA), qui offre un suivi régulier des perceptions et besoins des collaborateurs.

Grâce à ces initiatives, Alan Allman Associates assure un dialogue structuré et continu avec ses collaborateurs et leurs représentants. Les enquêtes, entretiens annuels et questionnaires mensuels permettent d'évaluer l'impact des actions de l'entreprise, d'identifier les besoins des employés et d'ajuster les pratiques internes, tout en garantissant un environnement respectueux des droits fondamentaux.

[S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Alan Allman Associates, met en place des actions concernant le processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations, détaillées dans le chapitre S1-1. L'écosystème a établi un cadre solide pour gérer les potentiels impacts négatifs sur son personnel et autres parties prenantes.

Un canal de signalement des préoccupations est déjà en place au sein de l'écosystème. Cette approche proactive démontre l'engagement à maintenir un environnement de travail où les préoccupations peuvent être soulevées librement et traitées efficacement, conformément à la responsabilité envers toutes les parties prenantes. Par ailleurs, Alan Allman Associates a mis en place des politiques de protection contre les représailles pour les personnes qui utilisent ses canaux de signalement.

[S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise

Alan Allman Associates met en œuvre une stratégie globale visant à gérer les impacts matériels sur son personnel, notamment par des actions de développement des compétences (détaillées dans le chapitre S1-13) et de santé et sécurité (détaillées dans le chapitre S1-14). Ces initiatives permettent d'atténuer les risques et de maximiser les opportunités liées au capital humain, tout en alignant les pratiques de l'entreprise avec ses objectifs de performance et de durabilité.

Les résultats de ces initiatives sont évalués annuellement à travers des indicateurs clés tels que le taux de formation des collaborateurs, le nombre d'heures de formation réalisées et le pourcentage de certifications obtenues. Cette approche permet à l'entreprise d'ajuster sa stratégie et de fixer des objectifs ambitieux en matière de développement des compétences et de qualité de vie au travail.

[S1-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Les principaux objectifs d'Alan Allman Associates :

- Obtenir un taux d'accès à la formation supérieur à 50%,
- Obtenir une part des formations certifiantes supérieure à 50%,
- Avoir un nombre d'heure moyen de formations par effectif supérieur à 28 heures,
- Obtenir un taux de recommandation supérieur à 70% lors de l'enquête Happy At Work,
- Réaliser des entretiens annuels avec chaque collaborateur.

Concernant le processus de mise en place des objectifs, l'écosystème s'appuie sur les propositions faites par le comité RSE. Ces objectifs sont ensuite validés par le COMEX et intégrés dans le rapport de durabilité afin d'être suivis.

[S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Pour ses données sociales, Alan Allman Associates est doté de plusieurs systèmes d'information de ressources humaines selon ses différentes zones géographiques. Ces outils sont à destination de l'ensemble des collaborateurs et des managers pour les accompagner dans le suivi de leurs équipes.

Les données quantitatives relatives aux ressources humaines suivent un processus rigoureux de validation. Elles sont d'abord collectées et remontées par les responsables RH de zone, puis soumises aux validateurs afin d'assurer leur cohérence avec la performance attendue avant toute consolidation finale.

Effectif total à la fin de la période ⁽¹⁾	2186
Effectif total moyen sur la période	2370
Nombre de départs sur la période	858
Taux de rotation ⁽²⁾	36,2%

⁽¹⁾ Ce périmètre comprend les sociétés de l'écosystème hors Excelsior (France), groupe Evisiance (France), HR Partners (Benelux), Lux Modernis (France), Sirius (Benelux) et We+ Asia.

⁽²⁾ Le taux de rotation du personnel est calculé comme le ratio entre le nombre de personnes qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de reporting (toutes raisons confondues) et le nombre moyen d'employés sur l'année.

Nombre de salariés par genre

	Femme	Homme	Non renseigné
Nombre de salariés (effectif), à la fin de la période	741	1444	1
Nombre de salariés (effectif), pendant la période	806	1562	2

Nombre de salariés dans les pays d'emploi significatif*

Pays d'emploi significatif	Effectif à la fin de la période	Effectif pendant la période
France	878	1001
Canada	725	745

*Un pays d'emploi significatif est un pays comptant au moins 50 employés et comptant pour plus de 10% de l'effectif global.

Nombre de salariés par genre et type de contrat

	Effectif pendant la période	
	Contrat permanent (CDI)	Contrat temporaire (CDD, stagiaire, alternant...)
Femme	704	37
Homme	1396	48
Non renseigné	2	0

Nombre de salarié par région et type de contrat

	Effectif à la fin de la période	
	Contrat permanent (CDI)	Contrat temporaire (CDD, stagiaire, alternant...)
France	875	49
Amérique du Nord	712	25
Benelux	262	6
Iberia	252	5

[S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social

Dans le cadre de l'engagement d'Alan Allman Associates envers la transparence sociale et le dialogue avec ses employés, l'écosystème a analysé la couverture de ses accords collectifs et les mécanismes de représentation du personnel. En matière de négociation collective, 57% des salariés sont actuellement couverts par des conventions collectives.

Cependant, il est important de noter que cette couverture varie selon les pays. L'analyse par pays révèle un taux de couverture de 80 à 100% des salariés par des conventions collectives en France, tandis qu'au Portugal, ce taux se situe dans la tranche de 0 à 19%. De même, la représentation du personnel au niveau des établissements suit une tendance similaire avec une couverture de 80 à 100% en France contre seulement 0 à 19% au Portugal. Hors de l'EEE, notamment en Amérique du Nord, l'écosystème observe un taux de couverture faible de 0 à 19% des salariés par des accords collectifs, reflétant les différentes pratiques et cadres réglementaires dans les régions d'opération.

En France, cette approche se traduit par des actions concrètes : pour les sociétés françaises composant l'écosystème, des élections sont régulièrement organisées pour constituer les Comités Sociaux et Économiques (CSE). Les membres du CSE se réunissent régulièrement avec l'employeur ou son représentant afin de discuter des préoccupations des salariés, des améliorations possibles dans leur environnement de travail et de maintenir une communication ouverte sur les enjeux sociaux. Ces rencontres permettent aussi de recueillir les souhaits et propositions des collaborateurs, contribuant ainsi à une meilleure gestion des relations sociales au sein de l'entreprise.

En somme, les Directions des cabinets et les membres du CSE collaborent activement pour garantir des relations harmonieuses et œuvrer en faveur du bien-être au travail de tous les collaborateurs, ce qui participe à l'amélioration continue des conditions de travail au sein de l'écosystème.

[S1-9] Indicateurs de diversité

Dans le cadre de l'analyse sur la diversité des effectifs, nous présentons une répartition détaillée par âge et genre au sein de notre organisation. Concernant la répartition par âge, les données révèlent que Alan Allman Associates comptait :

Indicateurs de diversité	Valeur
Nombre de salariés de moins de 30 ans, pendant la période	640
Nombre de salariés de moins de 30 ans (effectif), à la fin de la période	586
Pourcentage de salariés de moins de 30 ans	27 %
Nombre de salariés (effectif) entre 30 et 50 ans, sur la période	1375
Nombre de salariés (effectif) entre 30 et 50 ans, à la fin de la période	1270
Pourcentage de salariés âgés de 30 à 50 ans	58%
Nombre de salariés (effectif) de plus de 50 ans, sur la période	355
Nombre de salariés (effectifs) de plus de 50 ans, en fin de période	330
Pourcentage de salariés de plus de 50 ans	15%

Le détail de la répartition des effectifs hommes-femmes est disponible dans le chapitre S1-6.

Répartition par genre au sein de la gouvernance de l'écosystème :

Indicateurs de diversité - répartition par genre	Genre	
	Femme	Homme
Nombre de salariés (effectifs) au niveau de la direction générale* durant la période	3	6
Nombre de salariés (effectif) au niveau de la direction générale, à la fin de la période	3	6
Pourcentage de salariés au niveau de la direction supérieure	0.14 %	0.27 %

*Direction générale : COMEX (Comité Exécutif) et CA (Conseil d'Administration).

Par ailleurs, 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. Dans cette optique, le processus de recrutement et d'accueil est conçu pour ne laisser aucune place aux discriminations de tous types. Les livrets d'accueil et les formations des salariés sont également pensés pour sensibiliser sur ces sujets. De plus, les formateurs internes ont été sensibilisés au handicap pour adapter, d'un point de vue pédagogique, l'accueil des personnes handicapées.

Enfin, Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, un domaine sur lequel l'entreprise s'est déjà engagée en 2024 en mettant l'accent sur la sensibilisation des équipes afin de renforcer l'inclusion et la diversité au sein de l'organisation. En 2024, Alan Allman Associates a nommé quatre référents Handicap au sein des cabinets. En 2025, l'écosystème va intégrer une sensibilisation au handicap dans le parcours welcome days des nouveaux arrivants.

[S1-10] Salaires décentés

Conformément à l'engagement de l'écosystème envers la durabilité sociale et l'équité en matière de rémunération, Alan Allman Associates confirme après l'analyse de collecte de ses données RH, que ses salariés sont rémunérés à un niveau de salaire adéquat dans l'ensemble de l'écosystème. Cette réalisation témoigne de la politique salariale rigoureuse qui respecte scrupuleusement les référentiels applicables dans tous les pays où l'écosystème opère.

[S1-13] Indicateurs de formation et de développement des compétences

Dans le prolongement de sa politique d'employabilité et de renforcement des compétences (S1-1), Alan Allman Associates déploie un plan d'action ambitieux visant à assurer la montée en compétences de ses collaborateurs.

Afin d'accompagner efficacement cette dynamique, Alan Allman Associates propose une série d'actions concrètes et ciblées :

- Formation massive des collaborateurs : en 2024, 74 % de l'effectif de l'écosystème s'est formé, totalisant 80 439 heures de formation.
- Une plateforme d'apprentissage en ligne : Allman Professional University propose plus de 4 500 formations couvrant une vingtaine de domaines, en partenariat avec EDX et des universités prestigieuses telles qu'Oxford et Berkeley.
- Diversification des formats de formation : sessions présentielles, distancielles, e-learning, certifications reconnues et parcours spécialisés.
- Partenariat avec LinkedIn Learning pour offrir en-

core plus de contenu pertinent et adapté aux besoins émergents.

L'écosystème propose également des formations adaptées aux besoins spécifiques de ses métiers et encourage la montée en compétences via des parcours certifiants. Pour répondre aux enjeux du marché et à la demande croissante dans certains domaines, des formations techniques ciblées sont mises en place.

Un plan de développement des compétences est structuré autour de plusieurs axes clés :

- Transformation digitale et IT
- Management de projets et conduite du changement
- Supply Chain et Achats
- Efficacité professionnelle et SIRH
- Pilotage financier et solutions PPM
- IA - Intelligence artificielle
- Cybersécurité

L'entreprise a identifié des compétences et certifications clés pour chaque cabinet et encourage leur obtention grâce à un programme de prime de certification.

Des formations spécifiques sont également mises en place pour :

- Les Business Managers : parcours complet sur les différentes dimensions de leur fonction.
- Les Consultants : modules sur la communication et la gestion de la relation client.

L'ensemble des formations est accessible via une plateforme interne qui offre une visibilité claire sur les opportunités de développement et les modalités d'inscription.

Alan Allman Associates suit rigoureusement l'efficacité de ses formations au niveau des cabinets et des régions. L'analyse des résultats (nombre d'heures de formation, certifications obtenues, taux de participation) permet d'ajuster la stratégie et de fixer des objectifs ambitieux.

Les fonctions impliquées dans la mise en place des formations incluent :

- Les services RH et formation pour la mise en place des dispositifs.
- Les Business Managers et dirigeants qui sollicitent des certifications.
- Les formateurs internes et intervenants externes pour assurer la qualité des enseignements,
- Les consultants recevant des formations.

Alan Allman Associates poursuit son engagement en faveur du développement professionnel de ses collaborateurs, notamment à travers des initiatives comme le Campus Alan Allman Associates Canada. Ce programme propose des formations adaptées aux besoins spécifiques des consultants en Amérique du

Nord, avec des parcours sur mesure dans des domaines techniques et stratégiques.

Alan Allman Associates investit massivement dans la transformation des compétences. Tous les collaborateurs ont ainsi reçu une formation sur l'intelligence artificielle, illustrant la volonté de l'entreprise de préparer son personnel aux défis de demain.

Grâce à ces dispositifs, Alan Allman Associates vise à renforcer la performance individuelle et collective, à stimuler la motivation et l'engagement des collaborateurs, et à attirer les meilleurs talents dans un environnement en constante évolution.

Les actions et initiatives sont spécifiquement orientées vers le court terme, afin de répondre rapidement aux besoins croissants en compétences au sein de l'écosystème.

Ces initiatives s'inscrivent dans la volonté d'Alan Allman Associates d'aligner ses actions sur le quatrième Objectif de Développement Durable : "Garantir une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous".

Les résultats de cette stratégie se reflètent dans les métriques de formation et de développement des compétences :

Indicateurs de formation	Valeur
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de performance et de développement de carrière	69 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	34 h

En effet, 69 % de nos salariés ont participé à des entretiens réguliers d'évaluation de performance et de développement de carrière.

De plus, nous avons atteint une moyenne de 34 heures de formation par salarié. Cela représente plus de 80000 heures de formations dont plus de 56000 heures sont certifiantes.

Ces efforts s'inscrivent dans une vision à long terme du développement du capital humain au sein de l'écosystème.

[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité

Concernant le périmètre de couverture de notre personnel par le système de gestion de la santé et de la sécurité, annonce que 100% de son personnel est couvert par un système basé sur des exigences légales et/ou des normes reconnues. Toutefois, il convient de préciser que le système de gestion de la santé et de la sécurité n'a pas encore fait l'objet d'un audit interne ou d'une certification externe.

Dans le cadre de ses activités, Alan Allman Associates met en place des mesures rigoureuses pour protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. L'entreprise respecte scrupuleusement les lois et réglementations locales en ma-

tière de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail et veille à offrir un environnement de travail sûr et sain à ses employés. Afin de mieux identifier et prévenir les risques professionnels, l'ensemble de ses sites en France est doté du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Ce document met en évidence plusieurs types de risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment :

- Les contraintes posturales et la fatigue visuelle, principalement dues à l'utilisation prolongée d'outils informatiques.
- Les risques psychosociaux, notamment l'hyper-connexion, la surcharge de travail et l'isole-

ment social.

Consciente de ces enjeux, Alan Allman Associates déploie plusieurs actions préventives visant à améliorer la qualité de vie au travail et à réduire les risques identifiés.

Parmi ces initiatives figurent :

- L'optimisation ergonomique des postes de travail, avec l'installation de fauteuils ajustables avec accoudoirs, repose-pieds et doubles écrans pour limiter la fatigue musculaire et visuelle.
- L'amélioration de l'aménagement des espaces de travail, avec une attention particulière portée à l'éclairage et à l'ergonomie générale des bureaux afin de créer un cadre plus

confortable et propice à la concentration.

- Des actions de sensibilisation régulières, incluant des formations sur les bonnes pratiques posturales et l'importance des pauses fréquentes pour prévenir la surcharge mentale et physique.
- L'encouragement à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, afin de limiter les effets négatifs du stress et de l'hyperconnexion.

Grâce à ces efforts de prévention, Alan Allman Associates veille à limiter les incidents liés aux conditions de travail. En ce qui concerne sa performance en matière de santé et de sécurité, l'écosystème a enregistré aucun décès au sein de son personnel résultant de blessures ou maladies professionnelles. L'écosystème a enregistré 16 accidents du travail, correspondant à un taux de 0.0003%, ainsi que 0 cas de maladies professionnelles. Ces incidents ont entraîné 155.5 jours de travail perdus au cours de la période considérée.

Alan Allman Associates s'engage ainsi activement à assurer un environnement de travail sûr et sain, en conformité avec les réglementations en vigueur. L'entreprise place la santé et le bien-être de ses collaborateurs au cœur de ses priorités et continue d'investir dans des actions préventives afin d'améliorer constamment les conditions de travail et de limiter les risques professionnels.

[S1-16] Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Dans le cadre de son engagement envers la transparence et l'équité salariale, Alan Allman Associates a analysé les indicateurs clés de rémunération. Cette analyse révèle un écart de rémunération entre les genres de 10,8%, ce qui reflète la différence moyenne de salaire entre les employés femmes et hommes. Cet indicateur fait l'objet d'une attention particulière dans la stratégie de diversité et d'inclusion.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu ma-

jeur pour l'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates, particulièrement dans un secteur d'activité historiquement masculin tel que les services IT. L'écosystème s'engage activement à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité sous toutes ses formes. Pour garantir une rémunération juste et équitable, l'ensemble du processus de recrutement est conçu de manière que la rémunération de chacun soit basée sur les compétences et le périmètre d'action, et non sur le genre.

Alan Allman Associates veille également à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de rémunération, d'heures de travail, de politique d'embauche, d'avantages et d'heures supplémentaires. Dans cette optique, une attention particulière est portée lors des revues annuelles des salaires afin d'éviter la création ou l'amplification d'écarts entre les femmes et les hommes.

En complément de cette analyse de l'égalité salariale, Alan Allman Associates a également calculé le ratio annuel de rémunération, qui s'établit à 5,69%, représentant le rapport totale entre la rémunération de la personne la mieux payée de l'entreprise et la rémunération médiane de l'ensemble de ses employés.



[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Alan Allman Associates n'a enregistré aucune plainte relative à un incident ou un impact grave sur les droits humains. Dans le cadre de notre engagement en matière de respect des droits humains, nous pouvons confirmer qu'aucun incident de discrimination n'a été signalé, et aucune plainte n'a été déposée via nos canaux internes de signalement. De plus, aucune plainte n'a été soumise aux Points de Contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE. En conséquence, le montant des amendes, pénalités et compensations pour dommages liés à de tels incidents s'élève à zéro.

ESRS S2 TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

[S2.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

Dans le cadre de l'analyse des impacts liés aux travailleurs de la chaîne de valeur, Alan Allman Associates a identifié un risque majeur : le travail des enfants dans les secteurs d'extraction de matières premières utilisées pour la fabrication d'équipements numériques. Bien que ce phénomène se situe très en amont de la chaîne d'approvisionnement, et sans lien direct avec les activités du groupe, il constitue une atteinte grave aux droits humains. Cet impact négatif, est indirectement associé aux achats de matériel informatique effectués par l'entreprise, dans un contexte où la traçabilité des ressources reste complexe et limitée.

À ce jour, aucune adaptation spécifique de la stratégie ou du modèle économique n'a été mise en œuvre face à cet enjeu. Toutefois, Alan Allman Associates reste attentif à ces problématiques et envisage, à l'avenir, d'intégrer des pratiques plus responsables, notamment via une politique d'achats durables et une

vigilance renforcée sur la traçabilité des matières premières.

[S2-1] Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

La Charte RSE fournisseur d'Alan Allman Associates, initiée en 2021, représente un pilier fondamental de son engagement envers les travailleurs de sa chaîne de valeur. Cette charte couvre un éventail complet de thématiques essentielles, notamment

- La loyauté des pratiques,
- L'éthique des affaires,
- Le respect des droits fondamentaux,
- La protection de l'environnement,
- La sécurité des données.

Elle aborde de fait explicitement les questions fondamentales relatives aux droits humains tels que la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire, et le travail des enfants. Cette charte est systématiquement mise à disposition des parties prenantes concernées, dès la signature du contrat de prestation, assurant ainsi une transparence totale dans les engagements d'Alan Allman Associates. La mise en œuvre de cette politique est pilotée au plus haut niveau par le comité RSE, démontrant l'importance stratégique que l'entreprise accorde à ces questions au sein de l'ensemble des cabinets de son écosystème.

Cette charte établit les principes d'une collaboration éthique et durable avec l'ensemble des fournisseurs de l'écosystème. Alan Allman Associates accorde une importance particulière à la durabilité de sa chaîne d'approvisionnement afin de contribuer activement à la réduction de son 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.

Alan Allman Associates s'engage à garantir une chaîne d'approvision-

nement responsable en s'assurant que l'ensemble de ses sous-traitants adhèrent aux principes RSE de l'écosystème. Des clauses contractuelles spécifiques et un suivi rigoureux des engagements permettent de garantir la conformité et de construire des collaborations durables et éthiques

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. Notamment, les politiques de l'entreprise sont alignées avec les instruments internationalement reconnus, et aucun cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies, de la Déclaration de l'OIT ou des Directives de l'OCDE impliquant des travailleurs de sa chaîne de valeur n'a été signalé. De plus, en tant qu'entreprise responsable, Alan Allman Associates dispose d'un Code de conduite fournisseurs qui inclut des dispositions concernant la lutte contre le travail forcé ou le travail des enfants, et contre la traite des êtres humains.

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. L'entreprise effectue notamment ses commandes de matériel informatique exclusivement auprès d'entreprises réputées fiables sur le marché.

[S2-2] Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts

Dans le cadre de son engagement avec les travailleurs de sa chaîne de valeur, Alan Allman Associates engage un dialogue continu avec ses sous-traitants impliqués dans les missions de l'écosystème. Cet engagement commence dès la sélection des partenaires, avec l'intégration des enjeux de durabilité à travers un questionnaire dédié. Ensuite, un dialogue est maintenu à chaque étape clé :

- Avant la signature du contrat
- Pendant la phase de signature pour informations juridiques et réglementaires
- Tout au long des projets via des suivis réguliers

Cependant, en raison de la complexité des chaînes d'approvisionnement, un contact direct avec tous les travailleurs concernés, notamment les plus vulnérables, n'est pas toujours possible. Des efforts sont toutefois en cours pour mieux comprendre leurs perspectives et intégrer leurs retours dans la gestion des impacts.

L'efficacité de l'engagement est suivie à travers des mécanismes internes et des retours des sous-traitants, bien que l'accès aux perspectives des travailleurs vulnérables reste limité. Alan Allman Associates veille à intégrer systématiquement ces enjeux dans sa stratégie, en fonction des retours collectés.

[S2-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations

Alan Allman Associates met en place des mécanismes structurés pour identifier, traiter et prévenir les impacts négatifs liés à ses activités. Des processus sont en place non seulement pour corriger les éventuels manquements, mais aussi pour offrir à tous les travailleurs de la chaîne de valeur des canaux sécurisés où ils peuvent exprimer leurs préoccupations et signaler toute conduite contraire aux enga-

gements éthiques de l'entreprise.

Dans le cadre de ses démarches, Alan Allman Associates applique une approche transparente pour réparer les impacts négatifs. Toute violation du Code de conduite anti-corrupcion peut entraîner des atteintes réputationnelles, des poursuites pénales et la réparation les préjudices causés.

Pour garantir une gestion juste et conforme des manquements, une procédure disciplinaire est instaurée. Toute enquête interne sera menée par un comité dédié, comprenant un membre de la Direction Juridique et un représentant des Ressources Humaines. Le collaborateur concerné recevra une notification écrite détaillée et bénéficiera d'un entretien contradictoire, assurant ainsi le respect de ses droits.

Afin de prévenir les comportements inappropriés et de permettre leur signalement, Alan Allman Associates encourage ses collaborateurs à exprimer leurs préoccupations. La voie hiérarchique reste privilégiée, mais en cas de difficulté, le Référent Conformité (Directeur Général) peut être saisi directement. Cette procédure est également accessible aux collaborateurs externes et occasionnels, qui doivent fournir les informations nécessaires à l'examen de leur signalement.

Pour renforcer ce dispositif, l'écosystème offre une protection renforcée aux lanceurs d'alerte en garantissant une transmission directe des signalements à la Direction Juridique. Ce dispositif est accessible à tous les collaborateurs et travailleurs de la chaîne de valeur concernés.

Le traitement des signalements garantit :

- L'anonymat (sauf réquisition judiciaire),
- Une traçabilité confidentielle,
- L'interdiction des représailles.

Alan Allman Associates sensibilise ses équipes annuellement et s'engage à répondre sous 7 jours. Les signalements irrecevables sont motivés, et l'identité des parties reste

protégée (sauf décision de justice). La confiance dans le dispositif est évaluée régulièrement.

[S2-4] Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur

Alan Allman Associates s'engage dans une démarche durable et d'amélioration continue en matière de gestion de ses partenaires. Lors de la contractualisation, l'entreprise exige que ses fournisseurs respectent ses règles internes, signent la charte RSE et remplissent un questionnaire sur leurs actions environnementales, leurs labels et leurs objectifs. Cette démarche couvre principalement la France et partiellement la Belgique.

Tous les partenaires, lors de la collecte des documents contractuels, doivent également adhérer à la charte éthique de l'entreprise ainsi qu'au code de conduite anti-corrupcion. Cette démarche inclut un engagement explicite à respecter le droit du travail, notamment l'interdiction du travail des enfants, conformément aux normes internationales en vigueur. Cette approche s'inscrit dans une volonté de collaborer avec des partenaires



responsables et répond aussi aux attentes croissantes des clients en matière d'éthique et de conformité.

En parallèle des engagements contractuels, l'entreprise porte une attention particulière aux impacts matériels dans la chaîne de valeur. Le seul impact négatif identifié concerne le travail des enfants lors de l'extraction des ressources utilisés pour la fabrication de matériel informatique. Bien que ce risque soit reconnu, aucune action spécifique n'a encore été menée en raison de la complexité des chaînes d'approvisionnement. Cependant, Alan Allman Associates collabore avec des partenaires reconnus pour leur engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale. À titre d'exemple, Apple et Lenovo appliquent des politiques strictes interdisant le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement, s'appuyant sur des codes de conduite rigoureux et des audits réguliers. Ils œuvrent également à réduire leur dépendance aux terres rares en intégrant des matériaux recyclés et en renforçant la traçabilité de leurs ressources, tout en respectant les réglementations internationales telles que RoHS et REACH. Ces engagements illustrent la volonté d'Alan Allman Associates de s'associer à des acteurs alignés avec ses valeurs de durabilité et d'éthique. Ces initiatives témoignent d'une volonté d'amélioration continue en matière de durabilité et de réduction de l'empreinte environnementale. L'ambition de l'entreprise est d'élargir cette politique à l'ensemble de l'Europe, puis à d'autres zones géographiques, tout en renforçant son suivi et en affinant ses actions en fonction des analyses menées.

[S2-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Alan Allman Associates poursuit sa démarche d'amélioration continue en matière de durabilité, en renforçant le suivi et la gestion responsable de sa chaîne de valeur.

C'est dans cette perspective que l'analyse des questionnaires fournisseurs menée mi-2024 a révélé que les partenaires disposaient de peu d'informations à communiquer. Pour rendre cette enquête plus pertinente, l'entreprise a décidé d'améliorer son format, sa fréquence et son contenu afin d'adopter une approche plus qualitative.

Dès le second semestre 2025, un nouveau question-

naire sera déployé afin d'améliorer le suivi des relations commerciales et de promouvoir la durabilité. Il inclura une question explicite sur le travail des enfants, conformément à nos engagements RSE.

D'autres améliorations seront apportées par rapport aux précédents questionnaires :

- Annualisation du questionnaire pour assurer un suivi des évolutions,
- Révision du format afin de faciliter l'analyse des réponses.

Les données, exploitées dès 2026, permettront d'orienter les décisions d'achats responsables. Cette initiative prolonge les actions menées par Alan Allman Associates en faveur de pratiques plus durables.

ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES

[G1.GOV-1] Le rôle des organes de gouvernance

Les organes d'administration (COMEX et Conseil d'Administration) suivent la mise en œuvre des politiques de l'entreprise et veillent à leur bonne application. Ils supervisent la stratégie globale, notamment en matière de conduite des affaires, afin de garantir la cohérence et l'efficacité des actions de l'entreprise.

Pour ce faire, ils s'appuient sur l'expertise d'un membre du Conseil d'Administration, responsable service juridique. Cette organisation permet d'intégrer directement les considérations éthiques et de conformité dans les décisions stratégiques d'Alan Allman Associates. Concernant les expertises des membres de la gouvernance en la matière, le sujet est abordé dans la partie ESRS2.GOV-1.

[G1.IRO-1] Le processus d'identification et d'analyse des IROs matériels

Concernant la conduite des affaires, Alan Allman Associates a appliqué la même méthodologie d'identification des impacts que pour les autres thématiques. Lors d'un atelier d'intelligence collective, un risque indirect a été mis en évidence, lié aux enjeux éthiques et de corruption, notamment en matière de règles de conduite, de conflits d'intérêts et de pratiques corruptives.

Ce risque a été quantifié selon les critères définis dans la méthodologie de l'ESRS 1.

[G1-1] Les politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise

Charte éthique

Depuis 2021, Alan Allman Associates dispose d'une Charte Éthique définissant les principes communs à l'ensemble de l'écosystème, afin de garantir que les activités de l'entreprise respectent des standards élevés d'intégrité, d'excellence et d'humanisme. Cette charte rappelle les valeurs fondamentales de l'entreprise et définit les comportements attendus au sein de l'écosystème. Elle s'applique à tous les collaborateurs des différents cabinets de l'écosystème. Chaque salarié est tenu de prendre connaissance de la Charte, de l'apprécier et de la respecter. L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence et la lutte contre la corruption et la concurrence déloyale sont des valeurs essentielles dans la conduite des affaires de l'entreprise. Le directeur général est responsable de sa mise en œuvre, et chaque dirigeant veille à son application au sein des cabinets.

Code de conduite anti-corruption

Alan Allman Associates a également élaboré un Code de Conduite Anti-Corruption pour répondre aux exigences de la loi française « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ce code, en place depuis 2021, fournit les règles à suivre par les collaborateurs pour prévenir et lutter contre la corruption. Il couvre notamment les thèmes suivants :

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

En 2024, le code de conduite anti-corruption a été mise à jour pour y inclure un volet sur la fraude, afin d'imposer cet aspect à l'ensemble des collaborateurs et partenaires.

L'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates est pleinement sensibilisé aux risques de corruption et s'engage à respecter les plus hauts standards d'éthique dans toutes ses interactions. Cet engagement inclut le respect de la loi française « Sapin II » ainsi que des réglementations internationales à portée extraterritoriale, telles que le U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) et le U.K. Bribery Act. L'entreprise agit fermement contre la corruption, le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts et tout manquement à la probité dans les pays où elle opère. Pour prévenir ces risques, une stricte séparation des tâches a été mise en place, notamment pour les collaborateurs manipulant des informations sensibles. La mise en œuvre et le suivi du code de conduite relèvent de la responsabilité du service juridique.

Ces politiques couvrent l'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur de l'écosystème. La direction juridique est responsable de la mise en œuvre et du

déploiement de ces politiques. Elles sont disponibles sur le site web d'Alan Allman Associates, ainsi que sur l'intranet.

[G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs

Concernant la chaîne d'approvisionnement, Alan Allman Associates met en place des processus visant à évaluer et à réduire les risques liés à cette chaîne, notamment en matière de durabilité. Cela inclut une attention particulière aux pratiques sociales et environnementales de ses fournisseurs.

Une intégration progressive des critères sociaux et environnementaux est en cours de réalisation (2025) dans le processus de sélection des partenaires, afin de s'assurer qu'ils respectent les valeurs de durabilité de l'entreprise. A court terme, ce travail débute avec le questionnement des partenaires sur leurs impacts (travail des enfants, éthique, respect des Droits de l'Homme, responsabilité sociale et environnementale, ...) et à moyen terme, une réflexion sera menée pour l'intégration d'une notation de ses critères dans le choix des partenaires.

[G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Dans le cadre de leurs activités, les cabinets peuvent être confrontés à des risques de corruption. Pour prévenir ces situations et sensibiliser les collaborateurs, Alan Allman Associates a mis en place un code de conduite Anti-Corruption et une séparation des tâches rigoureuse, notamment pour le personnel ayant accès à des informations sensibles. Dans cette optique, toutes les politiques sont accessibles aux employés sur le site internet d'Alan Allman Associates.

Pour renforcer cet engagement, tous les collaborateurs peuvent bénéficier de formations continues sur la corruption ainsi que l'éthique via divers modules de sensibilisation en e-learning. Ces formations sont dispensées aux nouveaux entrants et sont accessibles à tout moment sur la plateforme de formation. En 2025, un nouveau déploiement est prévu via la plateforme LinkedIn Learning, à destination de l'ensemble des collaborateurs. Cette plateforme permettra à l'écosystème de suivre le déploiement et la signature des politiques.

Les fonctions les plus exposées aux risques de corruption sont les Business Managers et Directeurs de cabinets, qui interagissent avec les clients et partenaires. À ce jour, Alan Allman Associates ne dispose pas encore d'indicateurs pour communiquer précisément sur la couverture des fonctions identifiées comme sensibles aux risques de corruption. Cette situation s'explique par la complexité du processus de cartographie des fonctions à risque, qui nécessite une analyse fine des niveaux d'exposition et des responsabilités associées dans chaque zone géographique. Ce travail d'identification et de déploiement aura pour objectif de mettre en place des outils de suivi et de pilotage adaptés, afin de garantir un reporting fiable et pertinent dans les prochains exercices.

Pour rappel, afin de renforcer la transparence et assurer l'application de ces principes, l'écosystème a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle. Ce dispositif d'alerte est abordé dans les ESRS S1-1 et S2-3.

La remontée des informations en matière de conduite des affaires s'effectue au sein de la gouvernance d'Alan Allman Associates en fonction de la nature et de la gravité des sujets identifiés, afin d'assurer un suivi approprié et, si nécessaire, une prise de décision au niveau des instances dirigeantes.

[G1-4] Cas de corruption ou de pots-de-vin

Conformément à son engagement envers la transparence et l'intégrité dans ses pratiques commerciales, Alan Allman Associates confirme que durant la période de référence, aucune condamnation pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin n'a été relevé, et par conséquent aucune amende liée à de telles violations.

La vigilance continue de la société et les contrôles internes rigoureux ont contribué à maintenir un bilan exemplaire. Cette performance reflète l'efficacité de la politique de tolérance zéro de l'entreprise, qui se traduit également par l'absence d'incidents ayant conduit au licenciement ou à des sanctions disciplinaires du personnel pour des faits liés à la corruption.

Ces résultats témoignent de l'engagement continu d'Alan Allman Associates à promouvoir une culture d'entreprise éthique et conforme aux normes les plus strictes en matière de gouvernance et de conduite des affaires.

[G1-6] Pratiques de paiements

Alan Allman Associates veille à respecter des délais de paiement rigoureux, en particulier pour les PME, afin de soutenir leur stabilité financière et éviter tout impact négatif sur leur activité. La politique de l'entreprise prévoit des mécanismes pour prévenir les retards de paiement, assurant ainsi une relation commerciale juste et

équitable. En 2024, les délais de paiement des factures conduisent à un délai moyen de 18,8 jours à partir de la date à laquelle le délai contractuel ou légal débute. Alan Allman Associates ne déclare aucune procédure judiciaire en cours pour retards de paiement.

CYBERSÉCURITÉ

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

Politiques liées à la sécurité des données

Pour répondre aux exigences croissantes des clients sur la sécurité de leurs informations, mais aussi pour protéger les propres données au sein de l'écosystème, la direction des systèmes d'information d'Alan Allman Associates a mis en place des outils de sécurité (antivirus, anti-spams, firewall, EDR...) pour tout l'écosystème. Par ces outils, les équipes IT supervisent les infrastructures et données tous les jours pour maîtriser et réduire le risque lié aux potentielles attaques et maîtriser la sécurité et la protection des données. Pour gérer les risques et le contrôle interne liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données, Alan Allman Associates met en place plusieurs actions tout au long de l'année, dont :

- Chiffrement de chaque ordinateur, accompagné du logiciel SentinelOne permettant de se protéger contre les logiciels malveillants et espions ainsi que les tentatives d'intrusion et l'exécution de codes malveillants ;
- Diversification des hébergeurs Cloud : les données professionnelles sont hébergées dans les datacenters de Microsoft et de Google, les sites internet sont hébergés chez OVH et Go Daddy et les applications métiers sont hébergées chez les éditeurs. Cependant, l'écosystème ne maîtrise pas le risque d'incident chez les hébergeurs

et ceux des clients ;

- Mise en place de double authentification pour l'accès à la messagerie et aux données ;
- Mise en place du logiciel de sécurité e-mail Hornet Security pour protéger les messageries de tous les collaborateurs.

Démarche d'amélioration continue

La direction générale de l'écosystème réaffirme son engagement à assurer la sécurité continue de l'information. En 2024, six cabinets, (Alan Allman Associates France, Data eXcellence, Ited, Phoenix, Victrix et We+ france) sont certifiés ISO 27001, illustrant leur capacité à s'aligner sur les meilleures pratiques internationales en matière de cybersécurité.

Un Centre de Sécurité Opérationnel (SOC), opéré en continu (24h/24, 7j/7) par un cabinet spécialisé basé au Canada, a été mis en place pour surveiller les terminaux (endpoints) des entités situées en Europe et en Amérique du Nord. Cette démarche s'inscrit dans les recommandations de l'ANSSI en matière de détection des incidents.

Dans le cadre de son engagement à protéger les données de l'écosystème, Alan Allman Associates a mené des campagnes de Phishing et des sensibilisations aux fraudes aux présidents. Ces initiatives ont permis d'identifier et de corriger des vulnérabilités liées à la protection des infrastructures IT de l'écosystème. Des tests réguliers seront reconduits en 2025 afin de maintenir un niveau de sécurité optimal.

Respect du Règlement Général sur la Protection des Données

L'écosystème Alan Allman Associates veille au strict respect des réglementations en matière de protection des données personnelles, notamment la loi « Informatique et Libertés » et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Tous les collaborateurs s'engagent à se conformer à ces exigences dans le cadre de leurs missions. L'ensemble des données traitées est soumis sans exception aux dispositions du RGPD. Les don-

nées collectées, volontairement communiquées par leurs propriétaires, sont strictement nécessaires à la réalisation des prestations et à la gestion des relations contractuelles et professionnelles. Elles sont accessibles uniquement aux personnels habilités, à des fins administratives et commerciales. L'écosystème ne collecte ni ne conserve de données personnelles sensibles (telles que l'origine ethnique, les opinions politiques, la santé ou l'orientation sexuelle), et n'effectue aucun traitement automatisé permettant d'en inférer des informations. Les données sont conservées uniquement pour la durée nécessaire aux finalités définies, variable selon les missions. Un Délégué à la Protection des Données (DPO) est désigné dans chaque cabinet pour assurer le suivi des politiques de protection des données et de sécurité de l'information.

QUALITÉ ET COMPLEXITÉ DES MISSIONS

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

La qualité des missions

L'amélioration continue de la qualité des missions constitue un objectif majeur pour l'ensemble des cabinets de l'écosystème. Cet engagement est reconnu par la certification ISO 9001:2015, qui atteste de la rigueur des démarches qualité mises en œuvre et couvre 54% du chiffre d'affaires à fin 2024. Reconnue internationalement, cette norme garantit que le système de management respecte les standards les plus exigeants en matière de qualité. Elle reflète la volonté du groupe d'offrir des prestations de haut niveau tout en perfectionnant en permanence ses processus pour mieux répondre aux attentes des clients.

Dans cette dynamique, plusieurs programmes de formation ont été instaurés. Chaque nouveau consultant bénéficie d'un parcours d'intégration axé sur la compréhension des processus internes, des exigences réglementaires et des enjeux qualité, tout en renforçant ses compétences comportementales et relationnelles. Par ailleurs, la promotion des formations certifiantes est un levier clé de développement : en 2024, 70 % des formations suivies étaient certifiantes, contribuant à l'enrichissement continu des expertises au sein de l'écosystème.

Suivi et évaluation de la qualité des missions

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

- Suivre l'avancement des projets et identifier les points d'amélioration.
- Évaluer la qualité des livrables et s'assurer qu'ils répondent aux attentes des clients.
- Mesurer la satisfaction des clients et adapter les interventions si nécessaire.
- En complément, un suivi est effectué à la fin de chaque projet ou annuellement à travers une enquête de satisfaction. Cette enquête, axée sur trois critères essentiels, permet d'évaluer la prestation de manière détaillée :
 - Respect des exigences du client.
 - Adaptation des compétences aux besoins.
 - Sens du service.

Chaque cabinet peut ainsi fixer des objectifs de satisfaction et, si nécessaire, mettre en place des actions correctives en cas de résultats en deçà des attentes.

Ces échanges réguliers permettent également de nourrir le parcours des talents. Pour garantir la qualité

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



ALAN ALLMAN ASSOCIATES

ESRS 2 BASE DE PRÉPARATION

[ESRS2.BP-1] Préparation du rapport de durabilité

Le Rapport de durabilité est préparé sur un périmètre différent du périmètre consolidé du Rapport de Gestion relatif aux états financiers. Alan Allman Associates publie son rapport de durabilité sur un périmètre incluant la majorité de ses filiales, sauf certaines acquises en 2023, celles cédées en 2024, ainsi que les filiales en Asie. Les filiales non incluses sont : Excelsior (France), groupe Evisiance (France), HR Partners (Benelux), Sirius (Benelux) et We+ Asia. Ces dernières n'ont pas été intégrées dans le périmètre étant donné qu'elles sont encore en cours d'intégration dans l'écosystème et qu'il est donc difficile d'harmoniser le processus de collecte des données extra-financières.

En ce qui concerne la chaîne de valeur d'Alan Allman Associates, le reporting n'inclut pas d'informations directes sur celle-ci. Ainsi le périmètre retenu inclut uniquement les opérations d'Alan Allman Associates. Néanmoins, l'intégralité de la chaîne de valeur (amont et aval) a été considérée lors de l'analyse de double matérialité, comme détaillé dans le chapitre ESRS 2 IRO-1.

Alan Allman Associates est tenu d'établir des états financiers et son reporting de durabilité consolidée est préparé conformément à l'article 48i de la directive 2013/34/UE. La possibilité d'omettre des informations spécifiques relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovation n'a pas été retenue. L'option autorisée par l'État membre d'omettre la publication des développements imminents ou des questions en cours de négociation n'a pas été utilisée non plus.

La période de reporting couverte s'étend du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

[ESRS2.BP-2] Circonstances spécifiques du rapport de durabilité

Pour son rapport de durabilité, Alan Allman Associates a appliqué les horizons temporels standards de l'ESRS 1 sans circonstances particulières ni estimations pour la chaîne de valeur. L'entreprise a utilisé toutes les dispositions transitoires autorisées pour les sociétés de plus de 750 employés, sauf pour la formation des collaborateurs qu'elle a choisi de reporter intégralement.

Le rapport privilégie des données fiables et vérifiables, en évitant les estimations. Il couvre l'ensemble des enjeux matériels tout en excluant temporairement certains éléments comme les projections financières environnementales et certains indicateurs sociaux (équilibre vie pro/perso, protection sociale, travailleurs indépendants). Cette approche ciblée permet de se concentrer sur les impacts les plus significatifs tout en préparant l'inclusion future des éléments actuellement exclus.

La collecte des données environnementales repose sur plusieurs méthodes adaptées aux spécificités de chaque site. Pour les consommations énergétiques, les sites disposant d'une gestion directe de leurs contrats utilisent les factures d'énergie comme source principale d'information. Pour les locaux où la consommation énergétique est intégrée dans les loyers, une estimation est réalisée en fonction du coût moyen de l'énergie et de la superficie des bureaux concernés ce qui apporte une incertitude élevée sur cette partie du scope 2. S'agissant des déchets, les données sont en partie collectées directement auprès du prestataire chargé du traitement pour certains sites en France. Pour les autres sites, une estimation du volume total est effectuée en croisant la fréquence des collectes et le nombre de collaborateurs présents dans les locaux. Ces méthodes permettent ainsi d'assurer un suivi aussi précis que possible dans un contexte de collecte de données encore en structuration. Concernant le Scope 3, les calculs se basent sur des indicateurs monétaires issus

du reporting financier interne. Cela entraîne donc une forte incertitude des émissions de GES du scope 3 (détaillées au sein de l'ESRS E1-6) étant donné que plus de 90% de ce scope fait le lien entre facteurs monétaires et facteurs de l'ADEME. Afin de réduire ce taux d'incertitude, un travail de mise à jour du questionnaire RSE est en cours afin d'avoir les données physiques pour le calcul des émissions des partenaires.

La collecte des données relatives aux ressources entrantes repose principalement sur des estimations, en raison du manque d'informations précises sur le poids des équipements achetés. Pour pallier cette limite, des estimations sont réalisées en se basant sur les caractéristiques techniques standards des matériels (notamment le poids moyen par catégorie d'équipement). Cette approche permet d'évaluer de manière cohérente les flux de ressources entrantes, en attendant la mise en place de systèmes de collecte plus précis auprès des fournisseurs et des équipes d'achat.

ESRS 2 IMPACT, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

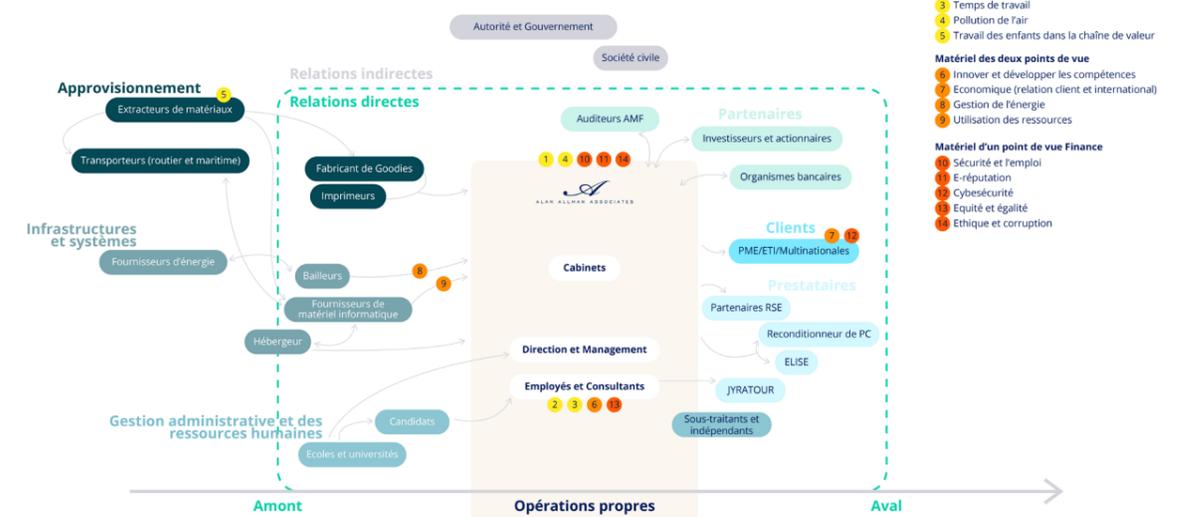
[ESRS2.IRO-1] Processus pour identifier les impacts, les risques et les opportunités et évaluer la matérialité

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités a été réalisé à travers une analyse de double matérialité conforme aux exigences des normes ESRS.

En juin 2024, un atelier d'intelligence collective a été organisé, réunissant plusieurs représentants de la direction d'Alan Allman Associates. Cet atelier visait à analyser le business model et la chaîne de valeur de l'entreprise à l'aide de l'outil Circular Canvas. Grâce à cet exercice, les impacts positifs et négatifs, ainsi que les principaux risques et opportunités, ont été identifiés à chaque étape du business model.

Afin de mieux visualiser les relations entre les différentes parties prenantes et leur importance respective, une cartographie de la chaîne de valeur a été réalisée. Celle-ci met en évidence les acteurs impliqués, tant en interne qu'en externe, et permet de mieux comprendre leur rôle au sein de l'écosystème. Cette chaîne de valeur a été construite de manière interactive lors de l'atelier d'intelligence collective, où les responsables ont positionné tous les interlocuteurs avec qui ils interagissent et à quel moment de la chaîne de valeur. Les éléments clés issus de cet exercice ont ensuite été synthétisés dans le schéma qui suit :

Chaîne de Valeur Alan Allman Associates



Ce travail a été mené en interne avec les responsables concernés, ce qui assure la fiabilité de l'analyse. Une réévaluation est prévue d'ici deux ans, lors de la prochaine mise à jour de la double matérialité, sous la supervision du responsable RSE.

Cette cartographie a permis d'identifier les interactions entre l'entreprise et ses parties prenantes, ainsi que les impacts potentiels associés à chaque maillon de la chaîne de valeur. Elle a constitué une base pour notre analyse de double matérialité.

Identification des dépendances clés

L'atelier a également permis d'identifier les principales dépendances d'Alan Allman Associates à des ressources dans le cadre de ses activités. Ces dépendances ont été regroupées en quatre grandes catégories :

- Ressources énergétiques : Electricité, carburant
- Ressources techniques : Ordinateurs, outils numériques, locaux, infrastructure cloud
- Ressources naturelles : Eau, métaux rares
- Ressources humaines : Consultants, ingénieurs experts métiers

L'analyse des dépendances permet de mieux comprendre la manière dont Alan Allman Associates interagit avec l'environnement opérationnel et stratégique. Une rupture, une pénurie ou une mauvaise gestion d'une dépendance peut générer un risque important, qu'il soit financier, opérationnel, juridique ou réputationnel. A l'inverse,

une bonne maîtrise de ces dépendances peut ouvrir la voie à des opportunités, en renforçant l'efficacité, en stimulant l'innovation ou en consolidant un avantage concurrentiel. Les exemples qui suivent illustrent concrètement la manière dont certaines de ces dépendances structurent les enjeux et les priorités d'Alan Allman Associates. Alan Allman Associates dépend fortement de l'électricité pour faire fonctionner l'ensemble de ses infrastructures numériques et informatiques. Cette dépendance énergétique est directement liée à plusieurs impacts négatifs, notamment les émissions de GES et la gestion des coûts liés à l'énergie. Toute fluctuation des prix ou perturbation d'approvisionnement peut avoir des conséquences sur la performance opérationnelle et financière de l'entreprise.

Les ressources naturelles utilisées dans la fabrication des équipements électroniques, en particulier les métaux rares, représentent une dépendance critique. Ces matériaux sont nécessaires au bon fonctionnement des outils informatiques, mais leur extraction est souvent associée à des enjeux sociaux et environnementaux majeurs, tels que la dégradation des écosystèmes ou le travail des enfants dans certaines régions du monde. Cette dépendance soulève des impacts négatifs actuels mais aussi des risques éthiques et réputationnel à long terme.

Les ressources humaines sont au cœur du modèle d'affaires. Pour rester compétitif, Alan Allman Associates doit fidéliser et former en continu ses consultants. Cette dépendance offre des atouts (innovation, expertise, performance), mais présente aussi des risques en cas de départ des talents.

Méthodologie d'évaluation des IRO

Afin d'évaluer les IRO liés aux activités, Alan Allman Associates a suivi les préconisations de l'EFRAG. L'analyse prend en compte différents horizons temporels et distingue les impacts déjà observés de ceux qui pourraient émerger à l'avenir. Les risques et opportunités ont été classés en directs et indirects.

Pour les horizons temporels, le cadre défini par la CSRD a été suivi :

- Court terme : moins de 1 an
- Moyen terme : 1 à 5 ans
- Long terme : plus de 5 ans

Tous les impacts potentiels, risques et opportunités ont été analysés principalement à moyen et long terme (~2030), sauf mention contraire.

Les IRO ont ensuite été évalués selon des critères spécifiques définis par la méthodologie ESRS 1 : Gravité, portée, irrémédiabilité et probabilité. Chaque critère a été noté sur une échelle de 1 (mineur) à 4 (majeur).

Voici le détail des seuils d'évaluation par critère :

Gravité :

Matérialité financière				
Critère	Mineur (1)	Modéré (2)	Important (3)	Majeur (4)
Risques financiers				
Dépenses supplémentaires	<500k€	500k€-1M€	1M€-5M€	>5M€
Risque juridique et réglementaire				
Juridique	Avertissement, rappel à la loi			Civil (dommages et intérêts), Pénal (amende, emprisonnement)
Santé et Sécurité	Observations de l'inspection du travail	Mise en demeure de l'IT	Amendes administratives de l'IT	Condamnation sur l'obligation de sécurité de résultat

Matérialité d'impact				
Critère	Mineur (1)	Modéré (2)	Important (3)	Majeur (4)
Risques sociaux				
Santé et Sécurité	Blessures légères	Hospitalisation	Incapacités	Décès
Risques environnementaux				
Pollution	Pollution minimale	Pollution ponctuelle	Pollution durable	Pollution irréversible
Changement climatique	< moyenne	< 2x moyenne	< 4x moyenne	< 4x moyenne
Compensation impact négatif	<5% du dommage compensé	<15% du dommage compensé	<25% du dommage compensé	> 25% du dommage compensé

Portée :

	Mineur (1)	Modéré (2)	Important (3)	Majeur (4)
Activités impactées	<25% des activités	25 à 50% des activités	50-75% des activités	>75% des activités
Employés impactés	<25% des employés	25 à 50% des employés	50-75% des employés	>75% des employés
Sites impactés	<25% des sites	25 à 50% des sites	50-75% des sites	>75% des sites

Irrémédiabilité :

	Mineur (1)	Modéré (2)	Important (3)	Majeur (4)
Irrémédiabilité	Aisément réparable	Moyennement réparable	Difficilement réparable	Irréparable

Probabilité :

	Mineur (1)	Modéré (2)	Important (3)	Majeur (4)
Fréquence	<10%	10 à 50%	50-85%	>85%
Appréciation	Quasiment impossible	Peu probable	Probable	Quasiment certain

Ensuite, pour comparer les enjeux entre eux, une moyenne de tous les critères a d'abord été calculée pour chaque IRO. La note la plus haute parmi les IRO d'un même enjeu a été retenue dans une approche conservatrice. Ainsi, 14 enjeux ont été jugés matériels, dont 9 considérés comme matériels à la fois d'un point de vue impact et financier.

Gestion intégrée des IRO

Le processus d'identification et de gestion des IRO est pleinement intégré au dispositif global de gestion des risques de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des IRO alimentent la prise de décision stratégique et la planification à moyen terme. Des procédures de contrôle interne ont été mises en place pour suivre l'évolution des

risques et opportunités et garantir leur gestion continue. Des précisions supplémentaires sont disponibles au chapitre ESRS 2 GOV 1.

Depuis le dernier reporting, la méthodologie d'identification des enjeux matériels a significativement évolué :

- L'utilisation du Circular Canvas a permis une analyse plus détaillée des impacts à chaque étape de la chaîne de valeur.
- Le dialogue avec les parties prenantes a été renforcé afin d'intégrer leurs attentes dans le processus décisionnel.

Cette approche permet aujourd'hui d'intégrer plus efficacement les enjeux environnementaux et sociaux dans la stratégie globale de l'entreprise, garantissant ainsi une meilleure anticipation des défis de durabilité tout en préservant la performance financière à long terme.

[ESRS2.IRO-2] Exigences d'information incluses dans le rapport de durabilité

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, une approche rigoureuse a été suivie afin d'identifier les informations à divulguer concernant les impacts, risques et opportunités jugés matériels. Cette analyse s'est appuyée sur une évaluation approfondie de chaque exigence des normes ESRS.

D'une part, les points de données ont été évalués via leur relation à un impact, risque ou opportunité matérielle. D'autre part, leur pertinence vis à vis des parties prenantes a été appréhendée, pour assurer que les informations du rapport de durabilité apportent une valeur ajoutée à la compréhension des enjeux clés.

Ainsi, les normes ESRS E3 (Ressources aquatiques et marines), ESRS E4 (Biodiversité et écosystèmes), ESRS S3 (Communautés affectées) et ESRS S4 (Consommateurs et utilisateurs finaux) ont été exclues de notre périmètre de matérialité pour les raisons suivantes :

- ESRS E3 : Les activités d'Alan Allman Associates n'interagissent pas avec les ressources marines, ce qui justifie son exclusion.
- ESRS E4 : Même en tenant compte de notre chaîne d'approvisionnement, notre impact sur la biodiversité et les écosystèmes est marginal.
- ESRS S3 : Les seules communautés affectées par les activités d'Alan Allman Associates sont les candidats recrutés, avec un impact limité et des risques et opportunités faibles.
- ESRS S4 : La relation avec les clients est principalement abordée sous l'angle de la satisfaction client, intégrée dans nos thématiques spécifiques, rendant cette norme non matérielle dans notre analyse.

Ci-dessous, un tableau récapitulatif des points de données inclus et exclus :

Sujet de Durabilité	Exigences de publication	Indicateurs	
		Inclus	Exclu
Atténuation du changement climatique	E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-6, E1-7	17, MDR-P 62, MDR-A, 29, MDR-T, 34cdef, 44, 47, 52, AR 46, AR 55, 56, 58, 59, AR 60 à 64, 60	14, 16, 34ab, AR 42 à 45, 61
Gestion de l'énergie	E1-5	37, 38, 39	40 à 43
Pollution de l'air	E2-1, E2-2, E2-3, E2-4	MDR-P 65, MDR-A 68-69, MDR-T 81a, 28, 30, 31	MDR-P 62, MDR-A 62,15, 19, MDR-T 80, 23, 34, 35
Utilisation des ressources	E5-1, E5-2, E5-3, E5-4	MDR-P 65, 15, MDR-A 62, MDR-T 80, 30, 31, 32	MDR-A 68-69, 20, 24 à 26, MDR-T 81

Éthique et Corruption	G1-1, G1-2, G1-3, G1-4, G1-6	MDR-P 65, 9, 10, 15, 24, 33	11, 14, 19, 25, AR 12, AR 13
Innovier et développer les compétences	S1-1, S1-2, S1-4, S1-13	MDR-P 65, 19 à 24, 27, 28, MDR-A 68-69, 38 à 41, 83	29, AR 25, 84, 85
Sécurité de l'emploi	S1-1, S1-5, S1-8, S1-10	MDR-P 65, 19 à 24, MDR-T 80, 47, 60, 63, 69, 70,	61, 62, 71
Santé et sécurité	S1-1, S1-3, S1-4, S1-5, S1-14	MDR-P 65, 19 à 24, 32, MDR-A 68-69, 38 à 41, MDR-T 80, 47, 88	34, 89, 90
Temps de travail	S1-1, S1-4, S1-5	MDR-P 65, 19 à 24, MDR-A 68-69, 38 à 41, MDR-T 80, 47	-
Équité et égalité	S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-6, S1-9, S1-16, S1-17	MDR-P 65, 19 à 24, 27, 28, MDR-A 68-69, 38 à 41, MDR-T, 47, 50, 66, 97	52, 80, 98-99
Travail des enfants dans la chaîne de valeur	S2-1, S2-2, S2-3, S2-4, S2-5, 103, 104	MDR-P 65, 16 à 19, 24, 28, 29, 36, 38, MDR-T 81	22, 23, 27, MDR-A 68-69, 32 à 35, MDR-T 80, 42
Economique	Aucun, enjeu spécifique		
Cybersécurité	Aucun, enjeu spécifique		
E-réputation	Aucun, enjeu spécifique		

Grâce à cette démarche, Alan Allman Associates s'assure que la déclaration de durabilité reflète uniquement les informations pertinentes et significatives.

Le rapport a été structuré de manière à garantir une lecture fluide et cohérente. En effet, le présent rapport de durabilité applique le principe de renvoi afin d'optimiser la clarté et la structure des informations fournies. Ainsi, certaines données sont accessibles via des références croisées vers d'autres sections du rapport.

Afin de faciliter l'identification de ces informations et leur localisation dans le rapport, la table de correspondance suivante indique l'emplacement des divulgations requises des normes ESRS ainsi que des informations issues d'autres réglementations européennes au sein du rapport final (56 et 56 AR19) :

ESRS	Exigences de publication	Référence dans l'état de durabilité	N° de page
	[ESRS2.SBM-1] Les éléments de stratégie liés aux questions de durabilité, aux modèles économiques et à la chaîne d'approvisionnement	0.3.0	P. 5
	[ESRS2.SBM-2] Les intérêts et points de vue des parties prenantes	0.3.1	P. 8
	[ESRS2.SBM-3] La liste des impacts, risques et opportunités matériels ainsi que leur interaction avec la stratégie et le business model	0.3.2	P. 11

ESRS 2	[ESRS2.GOV-1] La composition des organes de gouvernance, leurs rôles et responsabilités ainsi que l'accès aux compétences	0.1.0	P. 14
	[ESRS2.GOV-2] La communication et le traitement des questions de durabilité par les organes de gouvernance	0.1.1	P. 14
	[ESRS2.GOV-3] L'intégration des performances liées à la durabilité dans les schémas de récompense	0.1.2	P. 15
	[ESRS2.GOV-4] Les informations sur le processus de diligence menée, incluant la cartographie des informations fournies	0.1.3	P. 15
	[ESRS2.GOV-5] La gestion des risques et le contrôle interne sur le rapport de durabilité	0.1.4	P. 16
	[ESRS2.IRO-1] Processus pour identifier les impacts, les risques et les opportunités et évaluer la matérialité	0.2.0	P. 46
	[ESRS2.IRO-2] Exigences d'information incluses dans le rapport de durabilité	0.2.1	P. 46
	[ESRS2.BP-1] Préparation du rapport de durabilité	0.0.0	P. 268
	[ESRS2.BP-2] Circonstances spécifiques du rapport de durabilité	0.0.1	P. 45
ESRS E1 Changement climatique	[E1.GOV-3] Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	1.4.0	P. 16
	[E1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	1.4.1	P. 16
	[E1.IRO-1] Processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	1.4.2	P. 16
	[E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	1.4.3	P. 17
	[E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	1.4.4	P. 17
	[E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	1.4.5	P. 17
	[E1-4] Objectifs de réduction des émissions de GES	1.4.6	P. 18
	[E1-4.1] Objectifs autre que la réduction des émissions de GES	1.4.7	P. 18
	[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique	1.4.8	P. 19

	[E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	1.4.9	P. 20
	[E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	1.4.10	P. 21
ESRS E2 Pollution	[E2.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la pollution	1.0.0	P. 23
	[E2-1] Politiques en matière de pollution	1.0.1	P. 24
	[E2-2] Actions et ressources relatives à la pollution	1.0.2	P. 24
	[E2-3] Objectifs en matière de pollution	1.0.3	P. 24
	[E2-4] Pollution de l'air, de l'eau et des sols	1.0.4	P. 26
ESRS E5 Économie circulaire	[E5.IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	1.3.0	P. 26
	[E5-1] Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	1.3.1	P. 27
	[E5-2] Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	1.3.2	P. 27
	[E5-3] Objectifs relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	1.3.3	P. 27
	[E5-4] Flux de ressources entrants	1.3.4	P. 28
ESRS S1 Personnel de l'entreprise	[S1.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	2.0.0	P. 29
	[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise	2.0.1	P. 29
	[S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	2.0.2	P. 31
	[S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	2.0.3	P. 31
	[S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise	2.0.4	P. 31
	[S1-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.0.5	P. 32
	[S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise	2.0.6	P. 32

	[S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social	2.0.7	P. 33
	[S1-9] Indicateurs de diversité	2.0.8	P. 34
	[S1-10] Salaires décents	2.0.9	P. 35
	[S1-13] Indicateurs de formation et de développement des compétences	2.0.10	P. 35
	[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité	2.0.11	P. 36
	[S1-16] Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	2.0.12	P. 37
	[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	2.0.13	P. 38
ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur	[S2.SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	2.1.0	P. 38
	[S2-1] Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	2.1.1	P. 38
	[S2-2] Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	2.1.2	P. 39
	[S2-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	2.1.3	P. 39
	[S2-4] Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur	2.1.4	P. 39
	[S2-5] Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.1.5	P. 40
ESRS G1 Conduite des affaires	[G1.GOV-1] Le rôle des organes de gouvernance	3.0.0	P. 40
	[G1.IRO-1] Le processus d'identification et d'analyse des IROs matériels	3.0.1	P. 40
	[G1-1] Les politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	3.0.2	P. 41
	[G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs	3.0.3	P. 41
	[G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	3.0.4	P. 41
	[G1-4] Cas de corruption ou de pots-de-vin	3.0.5	P. 42
	[G1-6] Pratiques de paiements	3.0.6	P. 42

Taxonomie	Taxonomie Publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	1.4.11	P. 244
------------------	--	--------	--------

Appendice B
Liste des points de données dans les normes transversales et thématiques
déoulant d'autres actes législatifs de l'Union

Le tableau qui suit présente les points de données visés dans ESRS 2 et l'ESRS thématique qui découlent d'autres actes législatifs de l'Union.

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi Européenne sur le climat	N° de page
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		P. 14
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		P. 14
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				P. 15
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2: Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		P. 5
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		P. 5
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		P. 5

ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.		P. 5
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	P. 17
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris» paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		P. 17
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		P. 18
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				P. 19
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				P. 19

ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et no 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle		Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	P. 20
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	P. 21
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I, indicateur n° 1, tableau 2, annexe I; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				P. 26
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				P. 11
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				P. 11
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				P. 29
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21				Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	P. 29

ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				P. 29
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				P. 29
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				P. 31
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		P. 36
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		P. 37
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				P. 37
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				P. 38
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		P. 38
ESRS 2- SBM3 – S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I				P. 38

ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				P. 38
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				P. 38
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		P. 38
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		P. 38
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				P. 39
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				P. 41
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		P. 42