

Depuis la création d'Alan Allman Associates, nous avons progressivement construit un modèle d'écosystème fondé sur la confiance, la responsabilité et la proximité avec les organisations que nous accompagnons. Dans un contexte de transitions environnementales, sociales et numériques importantes, nous souhaitons confirmer une ambition claire : inscrire Alan Allman Associates dans une démarche de conseil responsable, en France comme à l'international.

Nous considérons que performance économique et performance extra-financière vont de pair. La transformation des organisations ne peut plus être uniquement technologique ou financière ; elle doit aussi intégrer les dimensions humaines, éthiques et environnementales. En tant qu'écosystème de conseil, nous avons la volonté d'être cohérents entre ce que nous recommandons et ce que nous pratiquons, en faisant évoluer nos propres façons de travailler tout en accompagnant nos clients dans le renforcement de leurs engagements en matière de durabilité.

C'est dans cet esprit que nous structurons notre démarche RSE autour de 7 grands enjeux qui s'appliquent à l'ensemble des cabinets de l'écosystème :

## 01 CONTRIBUER À L'AUGMENTATION DE LA VALEUR CLIENT

En apportant des solutions de conseil à forte valeur ajoutée, fiables, responsables et créatrices d'impact durable, dans un cadre éthique et sécurisé.

## 02 INNOVER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

En investissant dans la formation et l'employabilité de nos collaboratrices et collaborateurs, grâce à des parcours structurés et à l'Alan Allman Associates Academy.

## 03 S'ASSURER DU BIEN-ÊTRE ET DE LA PROTECTION AU TRAVAIL DES SALARIÉES ET SALARIÉS

En faisant de la qualité de vie au travail, de la santé, de la sécurité et de l'équilibre de vie des priorités managériales.

## 04 ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

En intégrant progressivement des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans la sélection et le pilotage de nos fournisseurs et partenaires.

## **05** PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME

En luttant contre toutes les formes de discrimination, en favorisant la diversité des profils et en garantissant l'égalité des chances et de traitement.

## **06** RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

En mesurant et en maîtrisant nos principaux impacts, qu'ils soient liés à nos sites, à nos déplacements, à nos achats ou au numérique, et en nous inscrivant dans une trajectoire de progrès.

## **07** ASSURER LES MEILLEURS STANDARDS D'ÉTHIQUE ET DE GOUVERNANCE

En appliquant une tolérance zéro vis-à-vis de la corruption, des conflits d'intérêts et des pratiques déloyales, et en renforçant la transparence et l'exemplarité à tous les niveaux.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche structurée, alignée avec les exigences réglementaires européennes, notamment la directive CSRD et les normes ESRS. Ils se traduisent par des politiques et des plans d'action concrets, portés à la fois au niveau d'Écosystème et au sein de chaque cabinet.

Conscients de l'importance croissante des enjeux climatiques, nous avons également choisi de formaliser, en complément de cette politique, une Politique Climat dédiée. Elle précisera notre trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre, nos objectifs, ainsi que les leviers d'action prioritaires pour l'écosystème Alan Allman Associates. Notre ambition est de nous inscrire dans une dynamique de transition crédible, progressive et mesurable.

Cette politique RSE n'a de sens que si elle est incarnée par chacune et chacun d'entre nous. Elle doit guider nos décisions, nos modes de management, nos choix de projets et de partenaires. comptons sur l'engagement de l'ensemble des équipes, dans tous les pays où nous sommes présents, pour faire vivre ces principes au quotidien et continuer à faire d'Alan Allman Associates un milieu de travail attractif, exigeant et responsable.

Ensemble, faisons de notre écosystème un acteur qui contribue concrètement à une économie plus durable, plus inclusive et plus éthique.

### **RÉFÉRENTIELS, PÉRIMÈTRE ET ARTICULATION AVEC LA POLITIQUE CLIMAT**

La présente politique s'inscrit dans le cadre plus large de nos engagements internationaux et réglementaires. Elle se fonde notamment sur les principes du Global Compact, sur les exigences européennes en matière de reporting de durabilité et sur les bonnes pratiques de gouvernance et d'éthique des affaires. Elle est cohérente avec notre charte éthique, notre code de conduite anticorruption, nos politiques relatives aux cadeaux et invitations, ainsi qu'avec les procédures de recueil des signalements et de prévention des risques d'intégrité.

Elle s'applique à l'ensemble des entités relevant du périmètre de consolidation et de reporting de durabilité d'Alan Allman Associates et concerne tous les collaborateurs, quels que soient leur statut, leur

fonction ou leur pays d'implantation. Chaque cabinet est tenu de se conformer à cette politique, tout en adoptant lorsque cela est nécessaire, des dispositions locales complémentaires dans la mesure où elles respectent le principe de la règle la plus protectrice.

Les enjeux spécifiques liés au changement climatique – notamment la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre, le plan de transition, les objectifs chiffrés et les principaux leviers d'action – font l'objet d'une Politique Climat dédiée. Celle-ci vient compléter la présente politique RSE et précise notre positionnement par rapport aux attentes européennes en matière de climat et de transition bas carbone. Les deux documents doivent être lus de manière cohérente : la Politique RSE fixe le cadre général de nos engagements, la Politique Climat détaille les modalités d'action relatives aux enjeux climatiques.

## GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE RSE

La mise en œuvre de la politique RSE repose sur une gouvernance qui associe les instances de direction, les fonctions supports et les cabinets de l'écosystème. Le Conseil d'Administration est informé de manière régulière des principaux enjeux de durabilité, des risques et opportunités identifiés et des orientations proposées. Il valide les grandes lignes de la stratégie en matière de RSE et veille à leur cohérence avec la trajectoire globale de l'écosystème.

Le Comité Exécutif est responsable du déploiement opérationnel de cette stratégie. Il veille à l'intégration progressive des enjeux RSE dans les grandes décisions de développement, dans l'organisation des activités et dans la manière dont les cabinets sont accompagnés. Il s'appuie sur un responsable RSE de l'Écosystème et sur un comité de suivi RSE qui assurent l'animation de la démarche, la préparation des analyses de matérialité, la coordination des référents locaux et le suivi des plans d'action.

Les cabinets désignent des relais RSE, Référent pour leur cabinet qui participent aux travaux collectifs, contribuent à la remontée des informations nécessaires au reporting, font part de leurs initiatives et déclinent les engagements communs dans leur propre contexte. Cette organisation permet de combiner un pilotage central, garant de cohérence, et une capacité d'adaptation aux réalités locales, en ligne avec le modèle d'écosystème qui caractérise Alan Allman Associates.

## NOS SEPT ENJEUX PRIORITAIRES

### CONTRIBUER À L'AUGMENTATION DE LA VALEUR CLIENT

L'écosystème Alan Allman Associates s'est construit autour d'une exigence forte en matière de qualité de service, comme en témoigne la certification ISO 9001 qui couvre l'Écosystème et plusieurs de ses cabinets. Cette certification, régulièrement renouvelée par des audits indépendants, atteste de la robustesse de nos processus de management et de notre volonté d'amélioration continue au service de nos clients.

Contribuer à l'augmentation de la valeur client signifie, pour nous, aider nos clients à améliorer durablement leur performance, en veillant à ce que nos interventions soient à la fois efficaces, sécurisées, conformes et responsables. Les enquêtes de satisfaction menées auprès de nos clients, notamment au travers d'indicateurs de type NPS, nous permettent de mesurer leur perception, d'identifier les axes d'amélioration et d'ajuster nos pratiques. Cette écoute régulière est un levier essentiel pour renforcer la confiance qui nous est accordée et pour ancrer notre rôle de partenaire de long terme.

### INNOVER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Nous plaçons le développement des compétences et l'innovation au cœur de notre démarche. L'existence de l'Alan Allman Associates Academy illustre cette volonté de proposer à nos collaborateurs un parcours de formation structuré, adapté aux besoins des métiers et aux évolutions de nos clients. Le

volume d'heures de formation dispensées chaque année, ainsi que l'accessibilité à une large offre de contenus via des dispositifs en ligne, témoignent d'un engagement durable en faveur de l'employabilité et de l'évolution professionnelle.

L'objectif poursuivi est double : permettre à chacun de progresser dans sa carrière et garantir à nos clients que les équipes qui les accompagnent maîtrisent les compétences techniques, méthodologiques et comportementales nécessaires à la réussite de leurs projets. L'innovation ne se limite pas aux technologies ; elle concerne également nos modes de management, nos façons de collaborer et la manière dont nous intégrons progressivement les enjeux de durabilité dans nos offres de conseil.

## S'ASSURER DU BIEN-ÊTRE ET DE LA PROTECTION AU TRAVAIL DES SALARIÉES ET DES SALARIÉS

L'humain est au centre de notre modèle depuis la création de l'écosystème. Nous avons fait le choix d'un environnement de travail qui cherche à concilier exigence professionnelle et attention portée aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité et à l'équilibre des temps de vie.

Tous les mois, une enquête est réalisée auprès de nos collaborateurs sur la satisfaction des interventions confiées et sur la qualité de la relation avec le management, les résultats sont analysés et traités par les BU et les cabinets.

Le recours à l'enquête indépendante Happy At Work, reconduite année après année, est un outil essentiel pour mesurer le ressenti des équipes, identifier les sujets de vigilance et mettre en place des actions de progrès.

Les bons résultats obtenus à ces enquêtes sont un encouragement, mais ils ne constituent pas un aboutissement. Ils nous engagent à poursuivre nos efforts pour accompagner les managers, prévenir les risques psychosociaux, adapter nos modes d'organisation et écouter les attentes des salariés, en particulier dans un contexte de transformation rapide des métiers du conseil.

## ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Dans notre démarche d'excellence, il nous paraît indispensable de structurer progressivement une politique d'achats responsables. L'écosystème a déjà réalisé plusieurs avancées, notamment à travers la mise en place d'une charte fournisseurs signée par une grande partie de nos sous-traitants indépendants intégrant des critères économiques, sociétaux et environnementaux.

L'enjeu est désormais de renforcer cette dynamique en veillant à ce que les choix de fournisseurs et de partenaires soient cohérents avec nos engagements en matière de droits humains, d'éthique des affaires, d'empreinte environnementale et de qualité de service. Les cabinets sont encouragés à intégrer ces critères dans leurs décisions d'achats, en privilégiant les relations de long terme fondées sur la confiance et la transparence.

## PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME

Promouvoir l'équité et l'égalité constitue un axe central de notre politique RSE. La transformation progressive de nos métiers vers le conseil, portée par la stratégie de l'écosystème, s'accompagne de la volonté de garantir une plus grande équité et égalité au sein des cabinets. Le processus de recrutement et d'accueil est conçu de manière à ne laisser aucune place aux discriminations, quels qu'en soient les motifs. La rémunération est fondée sur les compétences, les responsabilités exercées et le périmètre d'action, et non sur le genre, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle.

Les évaluations externes, notamment celles réalisées par EcoVadis sur les dimensions sociales et droits humains, viennent confirmer les progrès accomplis. Elles nous incitent à maintenir un haut niveau d'exigence, à consolider nos pratiques et à poursuivre le dialogue avec les collaborateurs pour identifier les domaines dans lesquels nous pouvons encore aller plus loin.

## RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

La réduction de notre impact environnemental est identifiée comme un enjeu prioritaire depuis l'adhésion de l'écosystème au Global Compact. Nous avons engagé un travail de fond pour mieux comprendre nos principaux postes d'émissions et d'impacts, en réalisant notamment un Bilan Carbone avec l'appui de partenaires spécialisés. Cette démarche a permis de mettre en évidence le rôle de nos sites, de nos déplacements et de certains achats dans notre empreinte globale, et d'orienter nos actions en conséquence.

En parallèle, notre adhésion à la Charte Numérique Responsable traduit notre volonté de nous inscrire dans une approche plus sobre et plus maîtrisée des usages numériques, en cohérence avec notre activité de conseil en transformation. Ces différents engagements seront prolongés et approfondis dans la Politique Climat, qui précisera les objectifs chiffrés, la trajectoire et les leviers prioritaires pour les années à venir.

## ASSURER LES MEILLEURS STANDARDS D'ÉTHIQUE ET DE GOUVERNANCE

Le respect des règles d'éthique est un impératif pour les métiers de l'écosystème. L'ambition de développement d'Alan Allman Associates pour ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires ne peut être dissociée d'une culture forte d'intégrité, de transparence et de confiance. Notre programme de conformité interne repose sur plusieurs piliers : une charte éthique, un code de conduite anticorruption, une procédure de recueil et de traitement des signalements et des actions de déploiement et de communication régulières.

Nous visons les meilleurs standards en matière de prévention de la corruption, de gestion des conflits d'intérêts, de maîtrise des cadeaux et invitations et de respect des règles de concurrence. Chaque collaborateur est informé des comportements attendus et des dispositifs mis à sa disposition pour alerter en cas de doute. Les managers ont un rôle clé pour incarner ces exigences, les relayer au sein de leurs équipes et s'assurer de leur application au quotidien.

## PILOTAGE, REPORTING ET AMÉLIORATION CONTINUE

Le pilotage de la politique RSE s'appuie sur des indicateurs et des objectifs qui sont consolidés à l'échelle de l'Écosystème et présentés dans notre rapport de durabilité. Les informations collectées auprès des cabinets permettent de suivre l'avancement des actions, de mesurer les progrès réalisés et de rendre compte, de manière transparente, à nos parties prenantes.

Le dialogue instauré avec les collaborateurs, les clients, les investisseurs et les autres partenaires contribue à enrichir notre vision des enjeux, à identifier les attentes émergentes et à ajuster nos priorités. La politique RSE est appelée à évoluer régulièrement pour tenir compte de ces retours, des évolutions réglementaires et des transformations de notre environnement. Chaque nouvelle version est communiquée à l'ensemble des cabinets, intégrée dans les parcours d'accueil et mise à disposition sur les supports internes, afin que chacun puisse s'y référer et en faire un repère dans son activité quotidienne.