

Rapport RSE

2024-2025



Make it happen

Table des matières

Introduction

B1 - Base pour préparation.....	5
C1 - Stratégie : Modèle d'entreprise et développement durable - Initiatives connexes.....	6

Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers un environnement plus durable

Environnement.....	11
B2 - Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers un environnement plus durable.....	12
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable	
1. Changement climatique.....	13
2. Économie circulaire.....	20
Social et Humain.....	24
1. Personnel interne - Santé et sécurité au travail.....	25
2. Personnel interne - Conditions de travail.....	31
3. Personnel interne - Gestion des carrières et formation.....	38
4. Personnel interne - Dialogue Social.....	42
5. Personnel interne - Diversité, égalité, inclusion.....	47
6. Chaîne de valeur	
Respect des droits humains des parties prenantes externes.....	57
Fournisseurs.....	58
Consommateurs et utilisateurs finaux.....	60
Gouvernance.....	62
1. Conduite des affaires - Lutte contre la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent, et pratiques anticoncurrentielles.....	63
2. Conduite des affaires - Sécurité de l'information.....	69

Environnement.....	74
<i>Changement climatique</i>	
B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 1+2).....	75
C3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 3).....	77
C3 - Objectifs de réduction des GES et transition climatique.....	78
<i>Économie circulaire</i>	
B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets.....	79
Social et Humain.....	80
<i>Main-d'œuvre</i>	
B8 - Main-d'œuvre - Caractéristiques générales.....	81
C5 - Caractéristiques supplémentaires (générales) de la main-d'œuvre.....	82
B10 - Main-d'œuvre – Rémunération, négociations collectives et formation.....	84
C6 - Informations complémentaires sur les effectifs propres –	
Politiques et procédures en matière de droits de l'homme.....	85
C7 - Incident négatifs graves en matière de droits de l'homme.....	86
Gouvernance.....	87
B11 - Condamnations et amendes pour corruption et pots-de-vin.....	88
C8 - Revenus de certains secteurs et exclusion des critères de référence de l'UE.....	89
C9 – Taux de diversité des genres au sein de l'organe de gouvernance.....	90

Introduction et Gouvernance du Reporting



Le mot de la présidente

“

Chères collaboratrices, chers collaborateurs, chers clients et partenaires,

L'engagement d'Ailancy en matière de responsabilité sociétale s'inscrit au cœur de notre identité et de nos valeurs : Excellence, Engagement, Audace et Bienveillance.

Il traduit notre volonté d'agir de manière concrète et cohérente, en intégrant la durabilité dans nos pratiques quotidiennes, nos missions et nos relations.

Ce rapport illustre la mobilisation collective de nos équipes autour d'une ambition commune : contribuer, à notre échelle, à une transformation positive de notre écosystème et de la société.

Notre responsabilité, c'est avant tout celle d'une entreprise de conseil consciente de son rôle, de son influence et de l'importance d'incarner les valeurs qu'elle promeut.

Je remercie sincèrement l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe qui font vivre cet engagement au quotidien.

Ensemble, nous faisons d'Ailancy un acteur responsable, ouvert et tourné vers l'avenir.

Marie-Thérèse AYCARD, Présidente du Groupe Ailancy

”





Ailancy Group est un cabinet de conseil spécialisé en stratégie, organisation et management, dédié aux acteurs de la banque, des services financiers et de l'assurance.

Notre mission : accompagner les institutions financières dans la conception et la mise en œuvre de leurs projets de transformation, en intégrant les enjeux métiers, réglementaires et digitaux.

Nos équipes interviennent depuis 17 ans sur l'ensemble des métiers de la banque de détail, de la banque d'investissement, de l'asset management, de la banque privée et de l'assurance, avec une approche sur-mesure et pragmatique, fondée sur une connaissance approfondie des spécificités du secteur.

Nous plaçons la **transformation** au cœur de notre démarche :

Transformation digitale, transformation des modèles opérationnels, adaptation aux exigences réglementaires ou encore amélioration de la performance des organisations.

Ailancy est un **cabinet international**, qui s'appuie sur sa présence en France, au Maroc, en Tunisie et au Luxembourg, pour être au plus **proche de ses clients**.

Grâce à ses 4 bureaux, Ailancy intervient sur plus de 15 pays, et garantit à ses clients des **interventions à fort impact** avec des **approches sur-mesure**.

Ce rapport RSE aligné VSME a été élaboré sur la base individuelle, en mobilisant à la fois le module Basique et le module Complet.

Siege social :

32 Rue de Ponthieu
75008 Paris

Forme Juridique:
SAS

Code NACE:

892 669 094

Total du bilan :

71 385 023 €

Chiffre d'affaires :

50 711 971 €

Méthodologie de comptage
des employés :
ETP

Produits et services

C1 - Stratégie : Modèle d'entreprise et développement durable - Initiatives connexes

+ 17 ans

Le Cabinet a été fondé en 2008



> 260

Consultants répartis sur 4 entités



50 M€

Chiffre d'affaires groupe



> 1500

Missions réalisées



Conseil en organisation et management

Stratégie de développement

Compétitivité des organisations

Risques & conformité

Conduite de grands projets

Transformation des SI

Accélération digitale



Expertises et Solutions

Expertise fonctionnelle métier

Apport méthodologique

Maîtrise de solution

Réalisation technologique

Offres en Nearshore d'externalisation de services

Traitements d'opérations



Conseil en Cyber Sécurité

Gouvernance sécurité et Mise en conformité réglementaire

Gestion des risques et intégration de la sécurité dans les projets

Pilotage de Programmes et Projets Sécurité

Protection des données, lutte contre la fuite de données

Résilience

Gestion des identités et des accès (IAM)



Conseil en Stratégie IA

Interaction Client IA

IA pour les développeurs

Coût et efficacité augmentée IA

Organisation et contrôles IA

Gouvernance et qualité Data

Mise à l'échelle et acculturation

Présentation du Groupe Ailancy

C1 - Stratégie : Modèle d'entreprise et développement durable - Initiatives connexes

La RSE est pleinement intégrée à la stratégie du Groupe Ailancy et constitue un axe structurant de notre développement. Notre démarche RSE s'articule autour des grands piliers de la responsabilité sociétale :

Environnement

Au-delà de la **mesure régulière** de notre empreinte carbone, nous avons défini une trajectoire de réduction alignée avec les **Accords de Paris**, afin que nos efforts contribuent pleinement à la lutte contre le changement climatique.

Nos actions incluent :

- la **sobriété numérique**,
- la **sobriété énergétique**,
- la limitation des **déplacements professionnels**,
- le partenariat avec Betterway pour promouvoir la **mobilité durable** auprès de nos collaborateurs,
- ainsi que des actions fortes de **sensibilisation**.

Social

Nous menons une **politique active en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité professionnelle**, et favorisons le développement des compétences ainsi que la qualité de vie au travail.

Au-delà de l'interne, nous soutenons l'insertion de personnes en situation de handicap à travers des partenariats avec des ESAT, et nous avons instauré un **dispositif d'intermission solidaire** avec Komeet (ex-Vendredi), permettant à nos collaborateurs de s'engager dans des **missions associatives et citoyennes** sur leurs périodes d'intermission, inhérentes aux activités de Conseil.

Gouvernance

Notre modèle repose sur une **gouvernance participative**, notamment à travers le **comité RSE** mobilisant des collaborateurs engagés et un sponsorship fort.

Nous affirmons un engagement sans compromis en matière de **transparence, d'intégrité et d'éthique** professionnelle, qui guide nos relations avec nos clients, partenaires et collaborateurs.

Le Groupe Ailancy a lancé en 2024 un projet volontaire visant à publier notre premier rapport CSRD d'ici fin 2025, témoignant de sa volonté de continuer à structurer sa démarche de transparence extra-financière.

La gouvernance de la RSE au sein du Groupe Ailancy

Les missions du Comité RSE

- ✓ Définition et validation des orientations stratégiques RSE en cohérence avec la vision et les engagements d'Ailancy.
- ✓ Suivi et évaluation des actions RSE mises en place au sein du Groupe et auprès des parties prenantes.
- ✓ Identification des enjeux prioritaires en matière de responsabilité sociétale et environnementale.
- ✓ Animation, sensibilisation et mobilisation des collaborateurs sur les thématiques RSE via des initiatives concrètes et des événements dédiés.
- ✓ Veille réglementaire

MEMBRES DU COMITÉ RSE GROUPE



PRÉSIDENTE, SPONSOR RSE GROUPE
MARIE-THÉRÈSE AYCARD



ASSOCIÉ RÉFÉRENT AILANCY FRANCE
THOMAS BORN



DIRECTRICE ASSOCIÉE, BANQUE DE DÉTAIL & SFS
JACQUELINE MORIZET



SENIOR MANAGER, BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT
NICOLAS BEUNEUX

CONTRIBUTEURS COMITE RSE



CONSULTANT
MAXENCE BALMONT



ALTERNANTE RSE
Qi ZHANG



CONSULTANTE
PAULINE FONCK KAISER



RESPONSABLE COMMUNICATION
Davy BRAGANCA



CONSULTANT
APPOLINE PAILHES



CONSULTANTE
AMINA AOURIR



OFFICE MANAGER
MARIE-KETSIA



DATA & SYSTÈME D'INFORMATION
IBRAHIM DHIFALLAH



CONSULTANTE
LUCIE FLAMBEAU



Responsable Recrutement
CHLOÉ SCICLUNA

C1 - Stratégie : Modèle d'entreprise et développement durable - Initiatives connexes



Ailancy est adhérent depuis de nombreuses années au **Pacte mondial des Nations Unies**.

Dans ce cadre, nous **réaffirmons** chaque année notre engagement à respecter et promouvoir ses **10 principes** relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et les **6 priorités** d'Ailancy parmi les **17 objectifs** associés.

Nous publions annuellement notre **Communication on Progress (COP)**, qui rend compte de l'avancement de nos actions et de l'intégration progressive de ces principes dans notre stratégie, notre culture et nos opérations.



Nous travaillons avec des **partenaires engagés** pour renforcer l'impact de nos actions : Gloria (sensibilisation RSE), Revalo (économie circulaire), Komeet (intermission solidaire) et Betterway (pass mobilité durable) notamment.

Cette **ouverture** et ce **dialogue constant** avec nos parties prenantes permettent d'inscrire nos engagements dans une dynamique collective et durable.

L'ensemble de cette démarche est soutenu par des politiques et des procédures internes, qui garantissent la **cohérence**, la **pérennité** et la **crédibilité** de nos engagements.

Engagement international et partenariats responsables

Storytelling

« Chez Ailancy, la gouvernance de la RSE est avant tout une affaire de responsabilité collective. Elle repose sur l'écoute, la transparence et l'envie partagée de faire évoluer le cabinet dans le bon sens. En tant que directrice associée et encore plus en tant que collaboratrice, je suis fière de voir comme la RSE s'est inscrite au cœur de nos décisions et de notre manière de travailler : chacun peut contribuer, proposer, faire bouger les lignes.

Cette gouvernance vivante, ouverte et participative reflète ce qu'est Ailancy : un cabinet où l'engagement individuel et l'entrepreneuriat nourrissent la dynamique collective, et où chaque action compte pour construire un modèle plus responsable et durable. »

Jacqueline Morizet-Dasyuva – Directrice associée



Environnement



B2 - Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers un environnement plus durable

Les enjeux de durabilité couverts par le Groupe Ailancy incluent 6 thématiques :

Thématiques	Pratiques / initiatives futures	Accessibles au public	Cibles spécifiques
Changement climatique	✓	✓	✓
Économie circulaire (déchets)	✓	✓	✓
Main-d'œuvre propre	✓	✓	✓
Travailleurs de la chaîne de valeur	✓	✓	
Consommateurs et utilisateurs finaux	✓	✓	✓
Conduite des affaires	✓	✓	✓



01

Changement climatique

Storytelling

«Travailler sur l'impact environnemental, ça a commencé simplement : en se posant les bonnes questions. Comment nous déplaçons-nous ? Comment consommons-nous ? Comment produisons-nous ?

Aujourd'hui, nous avons dépassé les petits gestes : nous mesurons, nous pilotons, nous embarquons tout le monde.

Ce que j'aime, c'est que nous parlons de cohérence. Et dans un cabinet de conseil, c'est essentiel : si nous aidons nos clients à se transformer durablement, alors nous devons, nous aussi, le faire pour nous et je suis heureux d'y contribuer directement au sein du Comité RSE du Groupe Ailancy »

Maxence Balmont – Consultant Confirmé



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Changement climatique

Politiques existantes

Ailancy, en tant que cabinet de conseil engagé, intègre la **réduction de son empreinte carbone** parmi ses priorités environnementales.

- Notre politique en matière de **consommation énergétique et d'émissions de gaz à effet de serre** (GES) repose sur une logique de sobriété, d'optimisation continue et de sensibilisation de nos équipes.
- Elle vise **à limiter les consommations énergétiques** liées à nos bureaux (ou ceux de nos clients), à nos équipements IT et à nos déplacements professionnels, tout en accompagnant la montée en compétence interne sur les enjeux climatiques.

Notre stratégie énergie-climat repose sur trois piliers

- **Réduire nos émissions indirectes** (scope 3) : déplacements professionnels, numérique, achats, gestion des déchets
- **Sensibiliser et mobiliser nos équipes** autour de pratiques plus responsables, à travers notre charte des éco-gestes, nos actions de formation, et des choix de prestataires engagés
- **Mesurer et piloter notre impact environnemental** via notre partenariat avec Greenly, nos bilans GES, et le suivi de notre stratégie Climat



Politique et stratégie énergie-climat

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Changement climatique



Nos engagements

✓ Mobilité et déplacements

- Incitation aux transports bas-carbone (train, transports en commun, vélo, covoiturage), avec prise en charge partielle via le Pass Mobilité Betterway
- Organisation de réunions à distance chaque fois que possible pour limiter les déplacements
- Suivi de l'impact des mobilités via le bilan GES annuel

✓ Numérique responsable

- Politique d'achat de matériel informatique orientée vers le reconditionné et la longévité des équipements (objectif : 5 à 7 ans)
- Dons solidaires (Revalo, La Cravate Solidaire...) pour favoriser le réemploi
- Réduction des impressions papier, paramétrage des ordinateurs en mode veille automatique

✓ Sobriété énergétique dans les bureaux

- Température de chauffage régulée à 19°C et extinction des lumières et appareils en dehors des horaires d'activité
- Promotion de l'usage de la lumière naturelle, et d'une occupation raisonnée des espaces

Nos engagements énergie-climat

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Changement climatique

Achat ou production d'énergie renouvelable

Ailancy a souscrit un contrat d'approvisionnement en électricité garantissant **100 % d'énergie renouvelable** pour l'ensemble de ses locaux.

Ce choix s'inscrit dans notre stratégie de réduction de notre empreinte carbone et témoigne de notre volonté d'encourager activement la transition énergétique.

Cette disposition intégrée de manière contractuelle avec notre fournisseur d'énergie, nous permet de contribuer à une demande accrue en électricité d'origine renouvelable et à un mix énergétique plus durable.

Formation des employés aux économies d'énergie et actions climatiques

Tous nos collaborateurs ont participé à une session formation sur la Fresque du Climat en 2024.

Cette initiative vise à renforcer la sensibilisation et la compréhension des enjeux liés au changement climatique, notamment les liens entre consommation d'énergie, émissions de gaz à effet de serre et trajectoire de transition.

Cette formation collective a permis de mobiliser l'ensemble des équipes autour d'actions concrètes et d'alimenter notre réflexion sur la réduction de notre empreinte environnementale.

Réduction de la consommation d'énergie des systèmes CVC

Ailancy a mis en place plusieurs mesures pour réduire la consommation énergétique liée aux systèmes CVC (chauffage, ventilation et climatisation) dans ses locaux :

Verrouillage des thermostats : les plages de températures sont volontairement limitées pour la climatisation et le chauffage, afin d'éviter les surconsommations. Cette mesure permet de garantir une température de confort tout en maîtrisant les dépenses énergétiques.

Diffusion d'une charte des éco-gestes et d'une charte dédiée à la consommation de chauffage et climatisation à l'ensemble des collaborateurs : elle inclut des recommandations concrètes.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche plus globale de sobriété énergétique, portée par notre politique Environnementale et relayée régulièrement dans notre communication interne.

Nos pratiques et initiatives

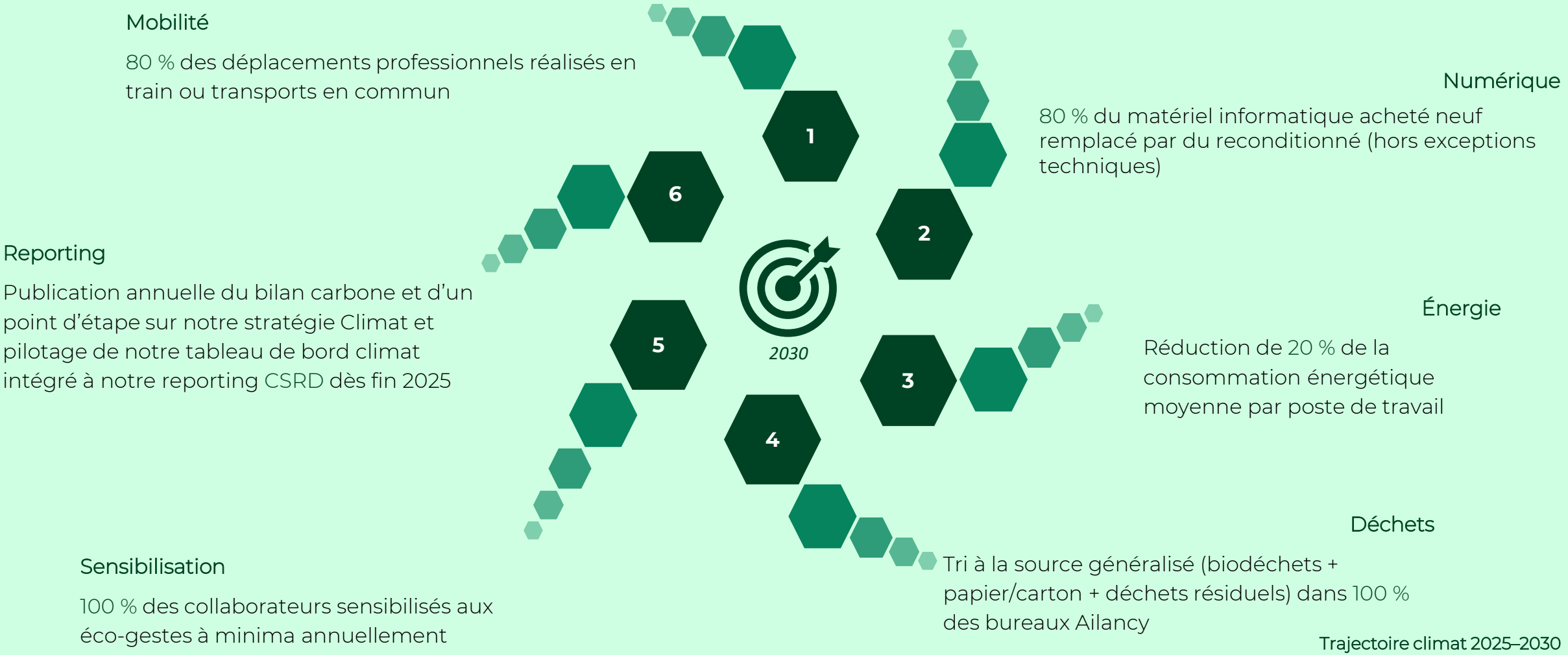
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Changement climatique

Bilan Carbone

- **Ailancy conduit annuellement un bilan carbone complet**, avec l'appui de la plateforme spécialisée Greenly, couvrant les **Scopes 1, 2 et 3**, y compris les émissions indirectes en amont.
- Ce bilan permet d'**évaluer nos consommations énergétiques** (bureaux, mobilité, habitudes de consommation des collaborateurs) ainsi que l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre (incluant le numérique, les déplacements, les achats, etc.). Ce travail s'inscrit dans une démarche structurée de réduction de notre empreinte et alimente notre **stratégie climat** publiée en 2024.
- Nous avons ainsi défini **plusieurs leviers concrets** de réduction (mobilité douce, achats IT reconditionnés, télétravail optimisé, sensibilisation, sobriété numérique).
- Par ailleurs, le chantier visant l'alignement sur la directive CSRD, de façon volontaire, viendra formaliser davantage la **mesure**, la **gouvernance** et la **réduction** de nos impacts environnementaux, en lien avec les exigences de l'EFRAG.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Changement climatique



02

Économie circulaire

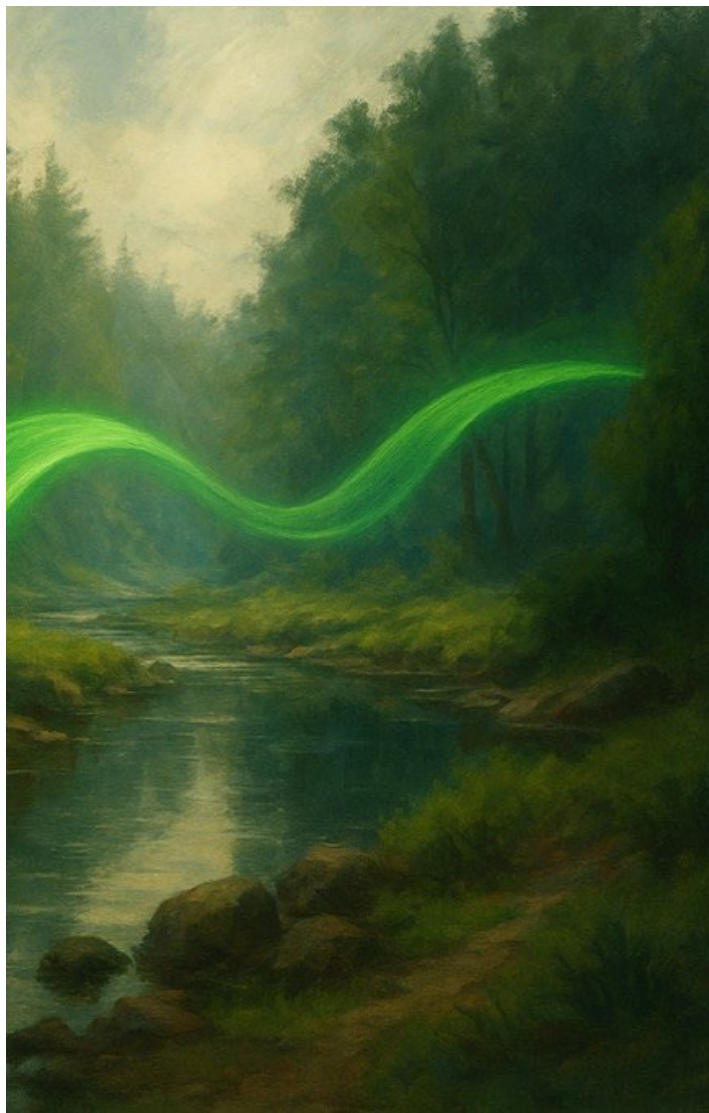
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Économie circulaire

Politiques existantes

- Ailancy adopte une politique de **gestion des déchets** centrée sur la réduction à la source, le **tri sélectif rigoureux** et la **valorisation des déchets** générés par nos activités de bureau.
- En tant que cabinet de conseil, notre impact direct en matière de déchets est limité, mais nous agissons de manière **proactive** pour renforcer notre exemplarité et **sensibiliser** nos équipes aux bons gestes.

Politique économie circulaire

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Économie circulaire



Nos engagements

✓ Réduction des déchets à la source

- Limitation des impressions papier par défaut, incitation à l'usage du numérique dans tous les processus internes.
- Suppression progressive des plastiques à usage unique dans les événements, séminaires ou bureaux (bouteilles, gobelets, etc.).

✓ Tri et valorisation

- Mise en place du tri sélectif dans tous les espaces de bureaux : papier/carton, déchets résiduels, capsules café, bouchons, etc.
- Collecte et valorisation des biodéchets via Les Joyeux Recycleurs (zone de tri + box de compostage méthanisé).
- Recyclage et réemploi du matériel informatique via des dons solidaires (Revalo, La Cravate Solidaire, etc.).

✓ Gestion des déchets électroniques

- Politique d'allongement de la durée de vie du matériel informatique (objectif : 5 à 7 ans), achat de reconditionné dès que possible.
- Réemploi priorisé avant tout recyclage ou élimination.
- Traçabilité assurée par des prestataires agréés.

✓ Mobilisation des équipes

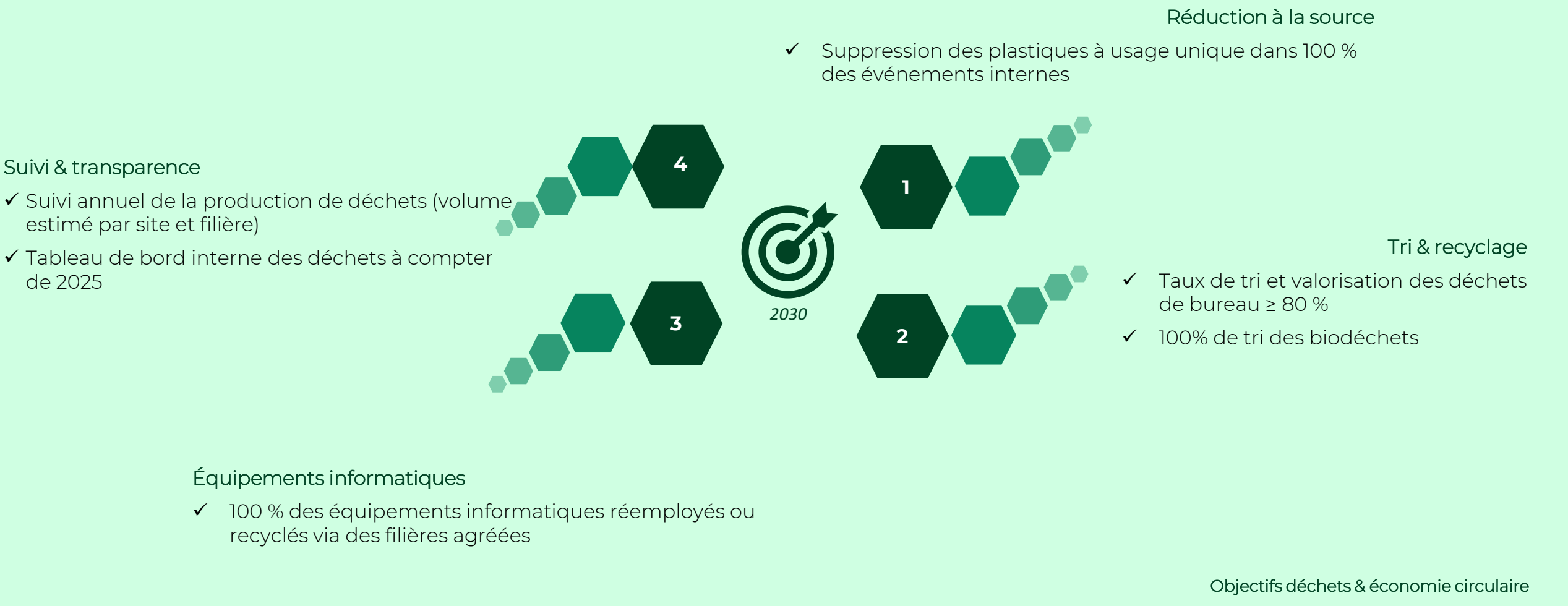
- Incitation à la sobriété numérique et à la gestion raisonnée des e-mails/documents.

✓ Utilisation de matériaux écologiques :

- Utilisation de papier recyclé pour les impressions et les fournitures bureautiques courantes.
- Choix de consommables labellisés pour le petit matériel de bureau.
- Recours à des prestataires privilégiant des emballages recyclés et recyclables, ou limitant les emballages à usage unique.

Engagements économie circulaire

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Économie circulaire



Social & Humain



01

Santé et sécurité au travail

Storytelling

« La santé et la sécurité au travail font pleinement partie de nos priorités en tant qu'entreprise responsable. En tant qu'associé et référent RSE, je veille à ce que chacun puisse exercer son métier dans un environnement sain, équilibré et sécurisé, qu'il s'agisse du cadre de travail, de la charge mentale ou de la prévention des risques.

Notre ambition est de créer les conditions d'un bien-être durable, au service de la performance collective et de nos parties prenantes. »

Thomas Born - Associé



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Santé et sécurité au travail

Politiques existantes

Chez Ailancy, la **santé physique** et **mentale** des collaborateurs est une priorité, même dans un environnement de conseil peu exposé aux risques physiques.

Notre politique intègre la prévention des risques psychosociaux (RPS), la qualité de vie au travail (QVT) et l'équilibre vie professionnelle/personnelle.

Elle s'appuie sur des dispositifs de soutien psychologique accessibles à tous, des formations ciblées pour les managers, un baromètre QVT annuel, des actions collectives et un espace intranet dédié.

Notre ambition est de garantir un environnement de travail sûr, bienveillant et propice à l'épanouissement durable de chacun.

Nos engagements

- ✓ Offrir un environnement de travail sûr, ergonomique et bienveillant.
- ✓ Prévenir activement les RPS : stress, isolement, surcharge, perte de sens.
- ✓ Intégrer la santé mentale dans nos réflexions RH et managériales.
- ✓ Renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, via des politiques flexibles (télétravail, congés, organisation...).
- ✓ Former et sensibiliser les équipes, en particulier les managers, à la détection des signaux de mal-être.
- ✓ Bénéficier de l'appui de partenaires spécialisés pour proposer des solutions concrètes : cellules d'écoute psychologique, ateliers bien-être, accompagnement en cas de besoin.
- ✓ Déployer des dispositifs d'écoute, de soutien et de médiation accessibles en toute confidentialité, pour permettre à chaque salarié d'exprimer ses difficultés ou préoccupations sans crainte de stigmatisation ou de sanction.
- ✓ Former les managers à une posture de leadership responsable et bienveillant, capable de prévenir les tensions, d'identifier les signaux faibles de mal-être et de contribuer activement au bien-être des équipes.



Politiques et engagements santé et sécurité au travail

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Santé et sécurité au travail

Évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés

Ailancy a structuré sa démarche de **prévention des risques sur la santé et la sécurité au travail** à travers la mise en œuvre d'une évaluation formelle des risques professionnels. Cette initiative s'appuie sur :

- ✓ Une **cartographie des risques** actualisée, qui a mis en évidence plusieurs axes de vigilance relatifs à la santé et à la sécurité des collaborateurs, tels que l'absence de dispositifs de prévention des risques psychosociaux ou le besoin de suivi de la charge de travail.
- ✓ Des **dispositifs RH**, notamment : le droit à la déconnexion, la flexibilité des horaires et l'aménagement des postes de travail ; des entretiens individuels autour de la gestion de la charge; une mutuelle santé/prévoyance couvrant les jours de carence à partir de 12 mois d'ancienneté ; des procédures d'urgence formalisées (incendie, attentat, urgences médicales).



Plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité et formation

Ailancy a mis en place un **dispositif de gestion des situations d'urgence** visant à garantir la sécurité des collaborateurs en cas d'incident ou de situation critique.

Elles incluent également un plan d'évacuation des locaux, indiquant les sorties de secours, les points de rassemblement, et les gestes à adopter. Ces éléments sont visibles, accessibles et conformes à la réglementation.

En complément, Ailancy a initié une démarche de **formation SST** (Sauveteur Secouriste du Travail) à l'échelle du groupe. Des conventions de formation sont établies par entités en avec la Protection Civile Paris Seine.

Ce dispositif vise à renforcer la capacité de réaction en interne en cas d'accident ou d'urgence médicale, et s'inscrit dans une dynamique de structuration continue de la politique santé-sécurité et de formation.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Santé et sécurité au travail



Actions visant à lutter contre le stress et favoriser le bien-être psychologique au travail

Chez Ailancy, le bien-être mental et la prévention des risques psychosociaux sont des priorités inscrites dans notre politique sociale.

Nous mettons en œuvre un ensemble d'initiatives concrètes pour offrir à nos collaborateurs un cadre de travail équilibré, protecteur et propice à l'épanouissement.

Dispositifs internes de prévention et de sensibilisation

- ✓ **Semaine QVCT interne** : Une première édition a été lancée autour de 5 thématiques clés : santé mentale, gestion du temps, reconnaissance, écologie, engagement collectif, avec un contenu et des ressources quotidiennement mises à disposition sur notre Intranet.
- ✓ **Animation Shiatsu au cabinet** : Durant l'automne, des séances hebdomadaires de shiatsu, une pratique issue de la médecine chinoise, sont offertes à nos collaborateurs. Elles visent à réduire le stress et les tensions physiques.
- ✓ **Pass Gymlib** : Les collaborateurs bénéficient d'un accès subventionné à une large gamme d'activités sportives, dans une logique de prévention santé.

- ✓ **Des formations dédiées** à la gestion du stress et la maîtrise de ses émotions.

Accompagnement santé et bien-être avec notre partenaire Alan

Notre mutuelle Alan, choisie pour la qualité de son accompagnement santé global, propose :

- ✓ **2 séances de thérapie ou coaching mental** remboursées à 100 % chaque année, incluses dans le forfait.
- ✓ **Des ressources bien-être** sur la nutrition, le sommeil, la gestion du stress, accessibles directement via l'application Alan.

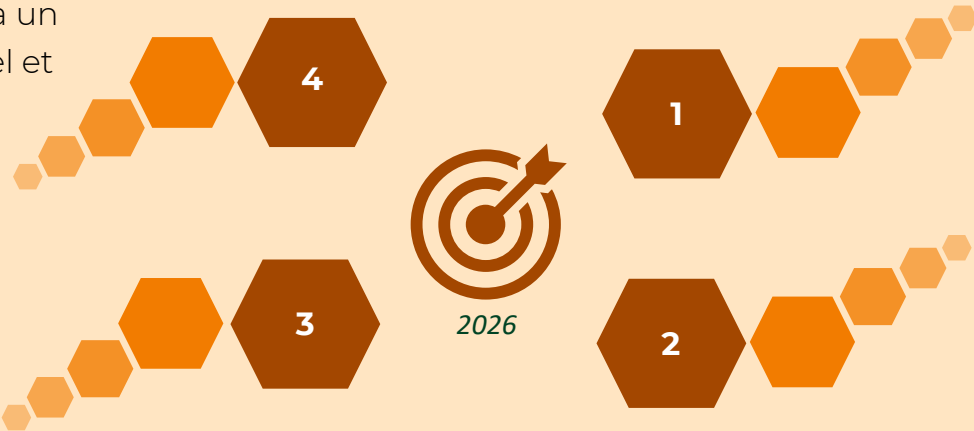
Nos pratiques et initiatives

Soutien psychologique

- ✓ Garantir à chaque collaborateur un accès à un soutien psychologique externe confidentiel et gratuit

Formation

- ✓ Former 100 % des managers à la prévention des RPS et à la QVT d'ici 2026

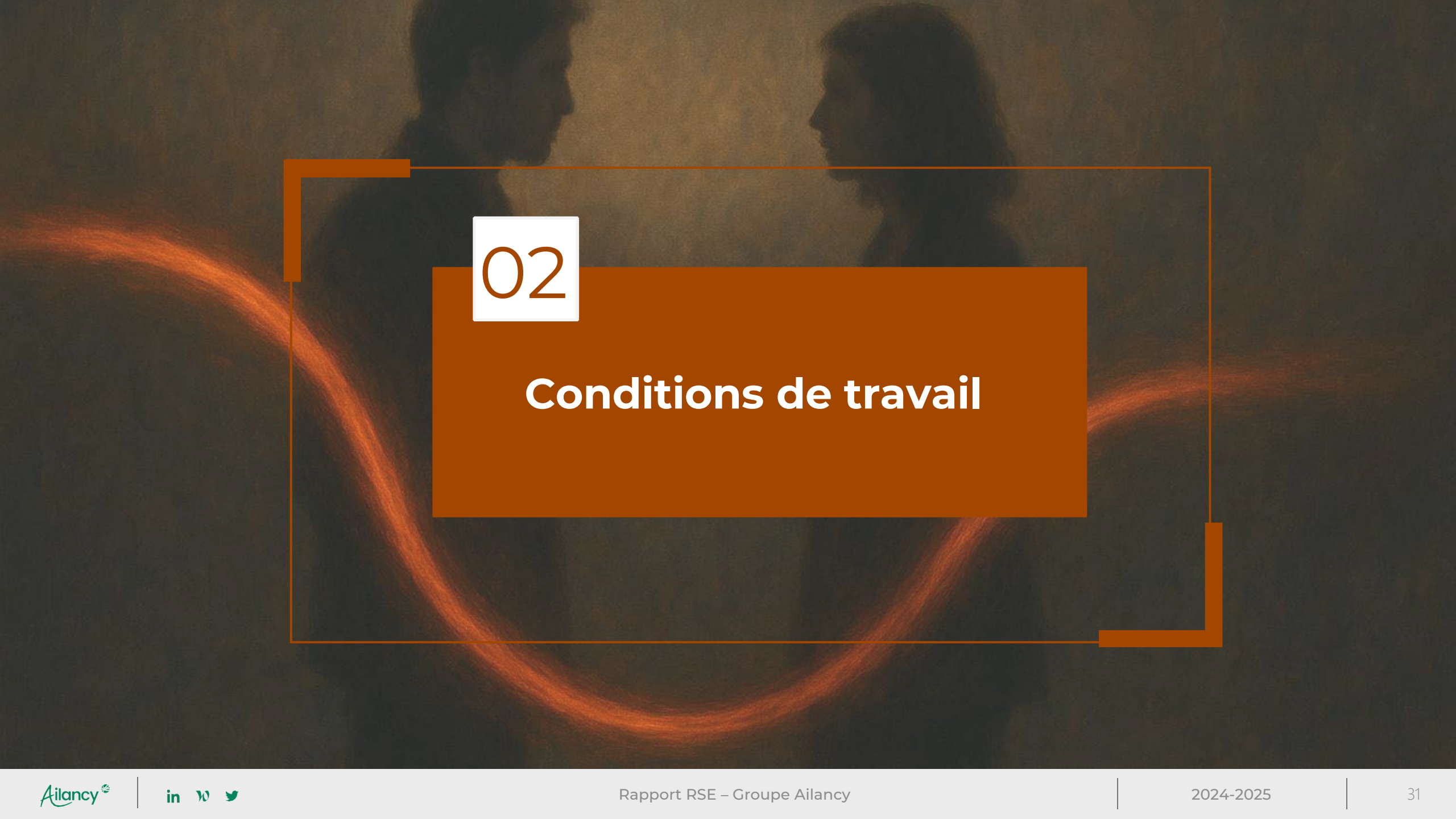


Actions collectives

- ✓ Proposer au moins 4 actions collectives QVT/an à l'ensemble des collaborateurs

Taux d'absentéisme

- ✓ Maintenir un taux d'absentéisme inférieur à l'indice de référence de notre secteur d'activité



02

Conditions de travail

Storytelling

« Ce que j'apprécie chez Ailancy, c'est la confiance qu'on nous accorde et la qualité de l'environnement de travail. On travaille sur des sujets exigeants, mais toujours dans une ambiance bienveillante et solidaire. L'équilibre entre engagement professionnel et vie personnelle est réellement pris en compte, et ça fait toute la différence au quotidien. »

Salma Laklala - Consultante Senior



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Conditions de travail

Nos engagements

Le dispositif de suivi s'appuie sur un **accompagnement managérial individualisé** dès l'arrivée, des entretiens semestriels structurés, un système de déclaration du **respect des temps de repos mensuel** dans un outil dédié, et la diffusion annuelle d'un **baromètre social**.

Ailancy a également adopté une charte du **droit à la déconnexion** dès 2017, et une charte du **télétravail** encadrant les modalités de travail hybride depuis 2019. Des réunions mensuelles internes et un séminaire annuel renforcent la cohésion et la communication transparence.

Un dispositif d'alerte interne, confidentiel et réactif, renforce le dispositif de prévention.

Politiques existantes

La politique des conditions de travail d'Ailancy formalise les engagements de l'entreprise en matière de **qualité de vie au travail**, de **prévention des risques professionnels**, de **dialogue social** et de **bien-être** des collaborateurs.

Dans un contexte d'activités de conseil à forte intensité intellectuelle, marquées par des exigences élevées en matière de réactivité et de gestion du temps, Ailancy affirme sa volonté de proposer un cadre de travail à la fois structurant, **flexible** et **protecteur**. Cette politique vise à favoriser la **performance durable** des équipes, l'attractivité des postes et un climat de **confiance** au sein de l'organisation.

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Conditions de travail

Rémunération et organisation du temps de travail

L'ensemble des collaborateurs bénéficie du même statut contractuel : cadre au forfait jour, conformément aux dispositions de l'accord collectif dédié.

Ce régime prévoit un volume annuel de 218 jours travaillés, assorti de 6 semaines de congés payés et d'environ 5 jours de RTT, en fonction de l'année civile.

Ce mode d'organisation du temps de travail, adapté aux spécificités des métiers du conseil, permet de garantir une flexibilité encadrée tout en préservant l'**équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**.

Un suivi régulier de la charge de travail est assuré dans le cadre des entretiens semestriels et de la déclaration mensuelle du respect des temps de repos.

Organisation flexible du travail

2 chartes sont en vigueur : Charte de télétravail et charte de déconnexion, applicables à tous les collaborateurs.

Le télétravail est ouvert à tous, avec un rythme de référence de 2 jours par semaine,.

La continuité d'activité est garantie grâce aux outils collaboratifs adaptés et au maintien du lien d'équipe.

Les critères d'éligibilité sont transparents et communiqués à tous.

Les collaborateurs disposent également d'un accompagnement financier à l'aménagement du poste à domicile.

Programmes adaptés aux familles

Ailancy est signataire de la **Charte de la parentalité** en entreprise, marquant un engagement formel en faveur de l'égalité professionnelle et du soutien à la parentalité active.

L'entreprise offre:

- ✓ Un accès à des places en crèche via un partenariat avec le réseau Babilou, grâce à un contrat de réservation de berceaux permettant aux collaborateurs de bénéficier de services de garde d'enfants facilitant la reprise d'activité après un congé parental.
- ✓ Des dispositifs RH intégrés dans le livret d'accueil : congé maternité (droits légaux et modalités de retour), congé paternité (conditions et accompagnement), congé parental (ouvert aux deux parents), ainsi qu'une politique de flexibilité et d'écoute RH pour accompagner les retours de congés.

Nos pratiques et initiatives

Couverture des salariés en soins de santé

Ailancy garantit à 100 % de ses collaborateurs une couverture santé et prévoyance collective souscrite auprès de l'assureur Alan. Cette protection vient compléter le régime obligatoire et vise à :

- sécuriser l'accès aux soins (médecine courante, optique, dentaire, hospitalisation).
- soutenir le bien-être (prestations de prévention, ressources de santé mentale).
- limiter le reste-à-charge et réduire l'absentéisme lié à des problèmes de santé.

1. Modalités de mise en œuvre: Accord signé avec Alan couvrant l'ensemble des salariés dès l'embauche et avec une portabilité en cas de départ.

2. Processus d'affiliation et de suivi :

- **Onboarding :** le service RH remet le bulletin d'affiliation ALAN et le livret d'accueil ; l'employé est couvert dès le 1^{er} jour.
- **Support Alan :** chat médical, téléconsultations 24/7, suivi remboursements < 48 h.
- **Mises à jour :** toute évolution réglementaire ou tarifaire est présentée en réunion CSE, en réunion All staff mensuelle et diffusée par e-mail RH.
- **Contrôle annuel :** vérification des bénéficiaires vs. registre du personnel ; reporting anonymisé au CSE.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Conditions de travail



Enquête de satisfaction des salariés

Chez Ailancy, nous considérons que **l'écoute régulière** de nos collaborateurs est un levier essentiel pour renforcer l'engagement, améliorer les conditions de travail et faire évoluer nos pratiques managériales. Dans cette optique, nous avons mis en place une enquête de satisfaction interne, annuelle auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe. L'objectif de cette démarche est de recueillir des retours structurés sur des thématiques clés telles que :

- Le bien-être au travail et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- L'environnement de travail physique et numérique.
- La reconnaissance et l'épanouissement professionnel.
- Le management et la qualité des relations interpersonnelles.
- La perception des engagements RSE de l'entreprise.

Les résultats issus de cette enquête font l'objet d'une analyse détaillée et sont partagés de manière transparente avec les équipes. Cette restitution comprend notamment :

- Une synthèse globale des niveaux de satisfaction.
- Les points forts identifiés.
- Les axes d'amélioration prioritaires.

Un plan d'action dédié est construit sur la base des retours exprimés, articulé autour des thématiques prioritaires. Il inclut :

- Le lancement d'ateliers participatifs pour approfondir certaines attentes.
- Le renforcement des dispositifs QVT et de prévention.
- L'amélioration continue des outils de travail (matériel, intranet, outils collaboratifs).
- Une meilleure valorisation des parcours professionnels et de la reconnaissance.

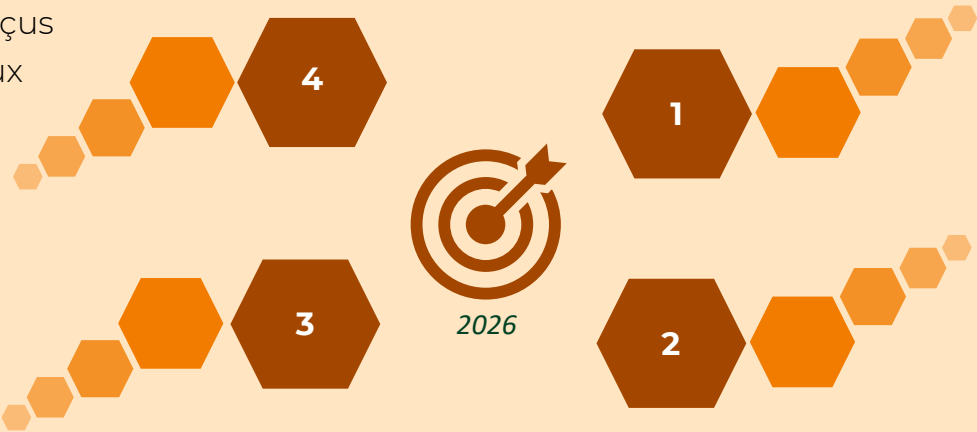
Nos pratiques et initiatives

Barometre QVT

Formation

- ✓ D'ici fin 2026, 100% des managers ont reçus une formation aux risques psychosociaux

- ✓ Un taux de réponse minimal de 60 % au baromètre QVT



Satisfaction

- ✓ Atteindre un taux de satisfaction d'au moins 85 % sur la question de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle dans les enquêtes internes de climat social, dès 2026

Equilibre vie privée/vie pro

- ✓ Tenue de 100% des points de charge de travail bi-annuels avec chaque collaborateur

Objectifs conditions de travail



03

Gestion des carrières et formation

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Gestion des carrières et formation

Politiques existantes

Nous considérons la gestion des carrières et la formation continue comme des leviers stratégiques pour le **développement durable de notre capital humain**. Dans un environnement exigeant, en constante évolution technologique et réglementaire, accompagner les collaborateurs dans l'acquisition de compétences, la **projection professionnelle** et la **reconnaissance de leurs talents** est essentiel à la **performance collective**.

Le cabinet évolue selon une organisation fondée sur les projets, la spécialisation progressive et la responsabilisation des équipes. Il est donc primordial de proposer des **trajectoires lisibles**, un **accompagnement régulier** et un **accès équitable** à la formation. Ce cadre contribue à renforcer l'**employabilité** de chacun et à **fidéliser les talents**.

Nos engagements

- ✓ Offrir à chaque collaborateur un parcours de carrière structuré, évolutif et transparent, via un référentiel de compétences et des points d'étape réguliers.
- ✓ Garantir un entretien professionnel annuel obligatoire permettant d'évaluer les compétences, d'identifier les besoins de formation, et de formaliser un plan de développement individuel.
- ✓ Proposer un accès équitable à une offre de formation riche, adaptée aux enjeux métiers, aux évolutions sectorielles et aux aspirations individuelles.
- ✓ Valoriser les apprentissages formels (formations certifiantes, modules internes) comme informels (coaching, retours d'expérience, partage de pratiques).
- ✓ Promouvoir une culture d'apprentissage continu, à travers des temps de formation dédiés.
- ✓ Soutenir les mobilités horizontales ou verticales à travers une logique de transparence, d'accompagnement personnalisé et de passerelles métiers.

Politiques et engagements
gestion des carrières et formation

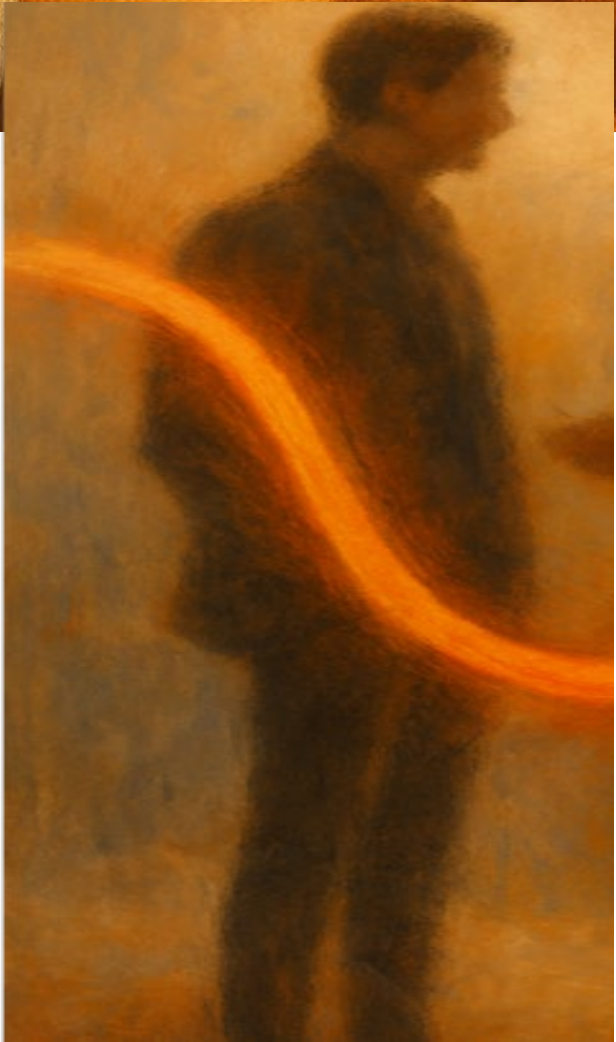
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Gestion des carrières et formation

Mécénat de compétences

Dans une logique **d'engagement sociétal** et de **développement des compétences**, Ailancy propose à ses collaborateurs un dispositif de mécénat de compétences via la plateforme Komeet (ex-Vendredi).

Ce partenariat permet aux salariés de s'impliquer dans des missions bénévoles auprès d'associations, dans des domaines variés où ils peuvent **mettre à profit leurs compétences de Consultants**.

En plus de contribuer à des causes d'intérêt général, ces missions offrent l'opportunité de développer de **nouvelles compétences**, de renforcer leur sens de l'utilité sociale et de diversifier leurs expériences professionnelles.



Plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés

Chaque salarié bénéficie d'un **accompagnement structuré** visant à favoriser son évolution, à enrichir ses compétences et à l'impliquer activement dans la construction de son parcours. Dès son 1^{er} jour le collaborateur est mis en relation avec son coach.

Nous proposons un **plan de formation** accessible à tous, quel que soit le grade.

Ce plan inclut à la fois des **formations internes et externes**, couvrant un large spectre de thématiques. Les formations internes, obligatoires pour tous, abordent aussi bien les **enjeux métiers** que le **développement des soft skills**, comme l'appropriation des codes managériaux ou la posture de consultant.

À cela s'ajoutent des contenus tournés vers les sujets d'actualité, tels que l'intelligence artificielle ou la finance durable, afin de permettre aux collaborateurs de rester en phase avec les grandes transformations du secteur.

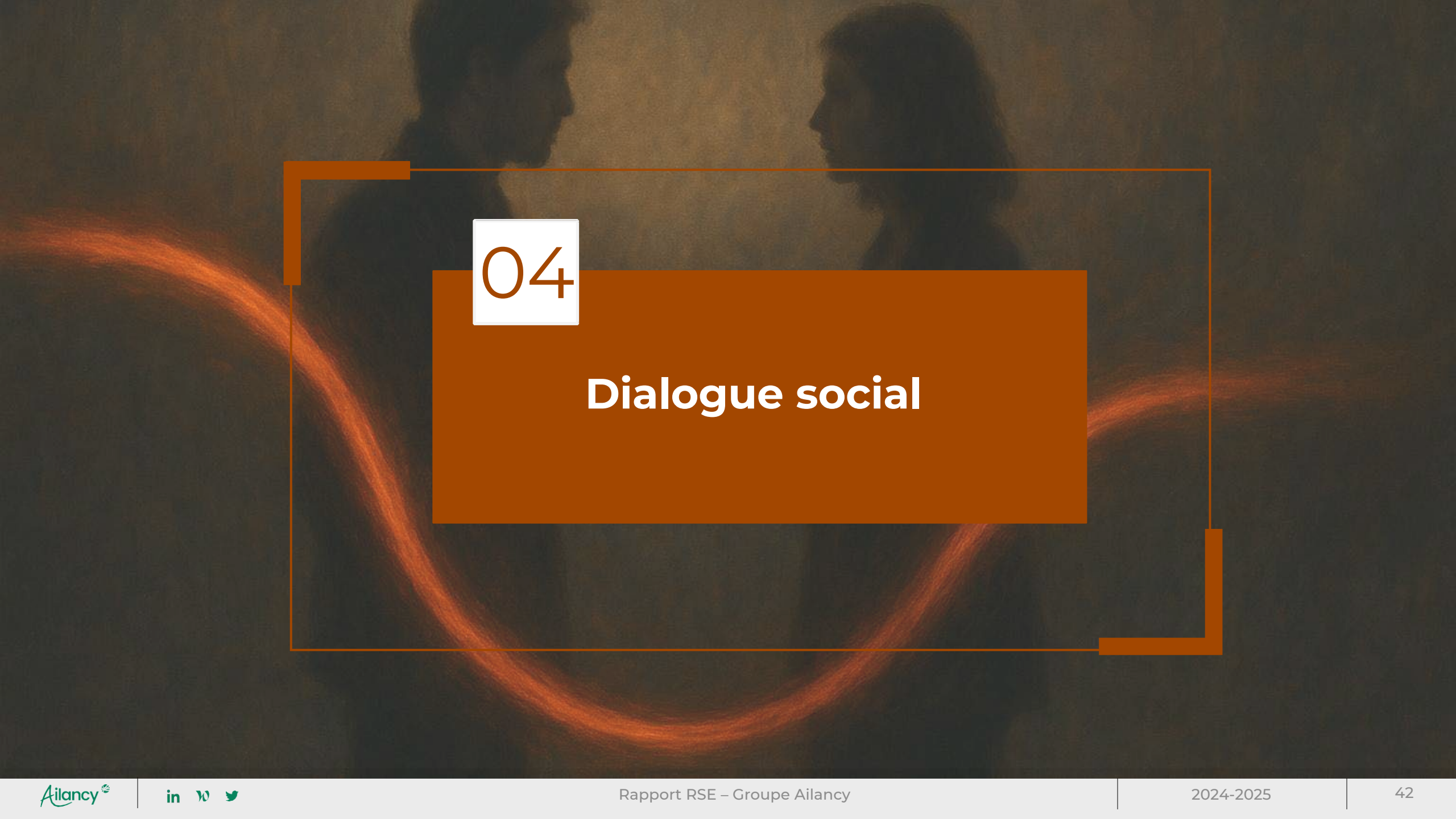
Enfin, l'**entretien professionnel** annuel et les évaluations semestrielles, contribuent directement au suivi et à la construction des **plans de carrière**. Ces temps d'échange permettent d'identifier les axes de progression, de fixer des **objectifs clairs** et de valider l'adéquation entre les **ambitions individuelles** et les opportunités offertes par le cabinet.

L'ensemble de ces actions constitue un socle solide pour assurer un développement professionnel continu, individualisé et cohérent.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Gestion des carrières et formation





04

Dialogue social

Storytelling

« Être membre du CSE chez Ailancy, c'est avoir la possibilité de faire entendre la voix des collaborateurs et de contribuer concrètement à l'amélioration de nos conditions de travail. Le dialogue avec la direction est ouvert et constructif, et nous travaillons vraiment dans une logique d'écoute et de co-construction. C'est une expérience très enrichissante, à la fois humaine et collective. »

Laurine Avallone - Manager



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Dialogue social

Politiques existantes

Le dialogue social constitue un **levier essentiel de cohésion**, de **performance** et d'**amélioration continue**. Nous veillons à entretenir des échanges réguliers, transparents et accessibles entre la direction, les collaborateurs et les représentants du personnel. Des dispositifs d'écoute anonymes, des consultations internes, un baromètre d'engagement annuel et des points de contact RH facilitent l'expression et la participation active.

Notre objectif est de garantir que chaque salarié se sente écouté, pris en compte, et acteur du fonctionnement collectif.



Nos engagements

- ✓ Maintenir un dialogue régulier, structuré et transparent avec les instances représentatives du personnel.
- ✓ Encourager l'expression directe et ouverte de tous les collaborateurs.
- ✓ Garantir la diffusion d'informations claires et accessibles sur les décisions impactant les équipes.
- ✓ Impliquer les collaborateurs dans l'évolution des pratiques internes, en particulier sur les sujets touchant à la qualité de vie au travail, aux conditions d'exercice des missions et à l'organisation du travail hybride.
- ✓ Favoriser l'expression libre et confidentielle de tous les salariés, grâce à des canaux d'écoute anonymes, des enquêtes internes régulières et des points de contact RH accessibles.
- ✓ Donner suite systématiquement aux propositions, signalements ou alertes émanant des collaborateurs, dans un délai très court et avec un retour formalisé.

Politiques et engagements dialogue social



Notre Comité Social d'Entreprise

Le CSE a été élu en juin 2022. Les élus remplissent le rôle de **DP (délégués du personnel)**, de **SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail, anciennement CHSCT)** et de **CE (comité d'entreprise)**.



Laurine AVALLONE
Secrétaire



Thomas MICHEL
Secrétaire Adjoint



Pierre LAMAINERE
Trésorier



Valentin LELIEVRE
Titulaire



Aymeric BOURDON
Titulaire



Paul VICTOR
Suppléant



Randa EID
Suppléante



Céleste FOURNIER
Suppléante



Hélène SELLAM
Trésorière Adjointe

Référentes Harcèlement et Discrimination

+ Lutter contre le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ou toute forme de discrimination au sein de du cabinet mais également chez nos clients.

Le rôle du CSE



Représenter et défendre les intérêts collectifs des salariés (salaires, bien être, infrastructure, etc.).



Favoriser la remontée des demandes collectives auprès de la direction et la communication entre les collaborateurs et la Direction (développement, vision future, remontées d'éléments, etc.).



Veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise et s'assurer de l'application du code du travail et des autres dispositions légales (chartes, équipements, transports, etc.).



Assurer une dose de fun régulière et promouvoir le team spirit Ailancy au travers d'évènements, d'afterworks ou de goodies...

Représentation du personnel

- Le CSE est à l'écoute en cas de harcèlement ou d'autre sujet de mal être au travail.
- Il peut être contacté en cas de questions sur la rémunération, les droits, les conditions de travail.

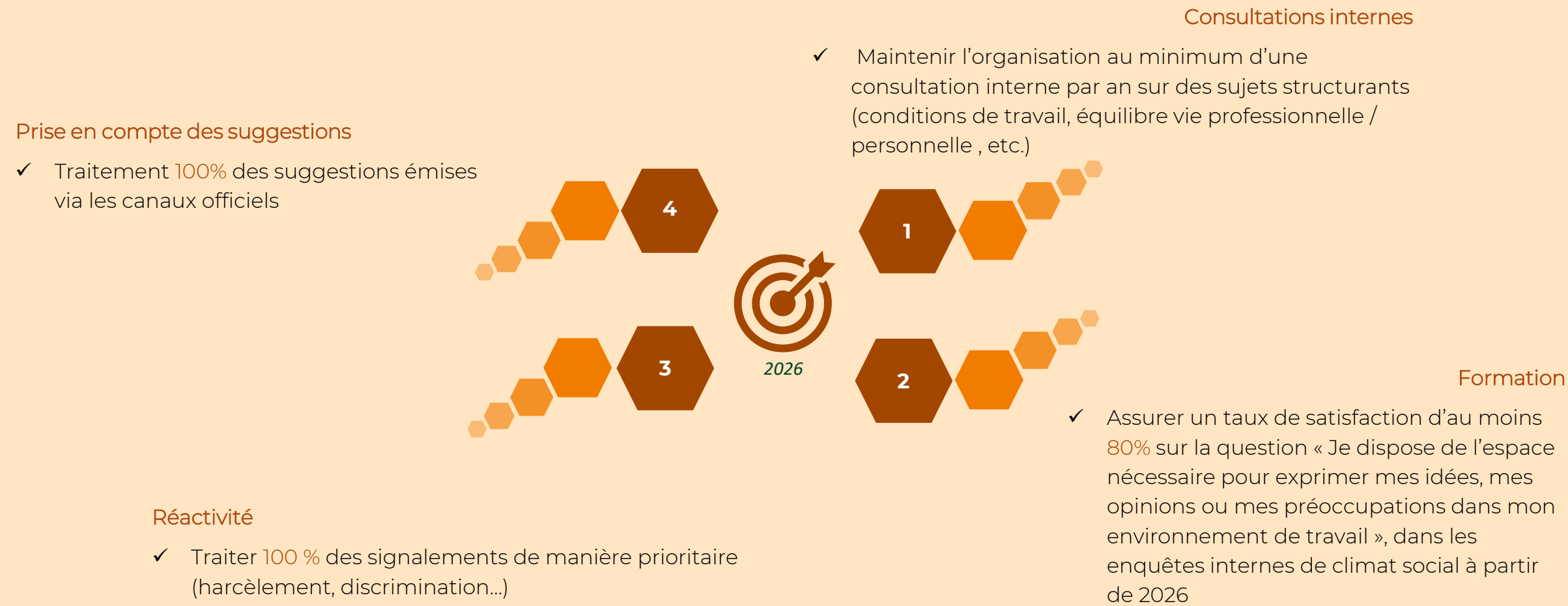
SSCT

- Le CSE veille à la sécurité au travail et aux conditions de travail des salariés.
- Il est à votre écoute pour recueillir les suggestions d'amélioration des équipements et de l'organisation.

#BDE

- Le CSE organise des événements tout au long de l'année, ainsi qu'un week-end ski.
- Les initiatives des collaborateurs sont toujours accueillies avec plaisir!

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Dialogue social



Objectifs dialogue social



05

Diversité, égalité, inclusion

Komeet est une plateforme d'intermission solidaire permettant aux cabinets de conseil et aux ESN d'optimiser les périodes d'intercontrat inhérentes à leur secteur d'activité avec des missions de mécénat de compétences ou des missions ponctuelles dites « coup de pouce ».

Par cette possibilité offerte par Ailancy, nos collaborateurs s'informent, se sensibilisent et agissent très concrètement sur leur temps de travail auprès d'associations d'utilité publique tout en prenant part activement à notre stratégie RSE.

5/5
Satisfaction des associations

100 %
Des collaborateurs ont le sentiment d'avoir été utiles et d'avoir servi à une cause

100 %
Des collaborateurs estiment que leur participation a donné plus de sens à leur quotidien

92 %
Des collaborateurs estiment que leur participation a contribué à leur envie de rester dans l'entreprise

4,9/5
Satisfaction de nos équipes

32
Collaborateurs ont réalisé au moins une mission solidaire cette année

44 missions réalisées

50 Jours donnés à 11 associations



Causes soutenues par nos associations bénéficiaires, les plus populaires chez les collaborateurs d'Ailancy

Associations soutenues cette année



Storytelling

« L'intermission solidaire m'a permis de m'investir dans une mission qui a du sens tout en découvrant des réalités sociales parfois très difficiles, auprès de personnes moins privilégiées que nous. Cette expérience m'a rappelé à quel point l'ouverture, la diversité des parcours et des engagements sont des richesses pour Ailancy. Ici, chacun peut apporter sa différence et trouver sa place, que ce soit dans nos missions ou dans les actions solidaires que nous soutenons. »

Carl Fourtoy - Consultant



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Diversité, égalité, inclusion

Politiques existantes

Ailancy s'engage à garantir un **environnement professionnel équitable, respectueux** et inclusif, où chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement.

Notre politique vise à prévenir toute forme de discrimination, à promouvoir la mixité, à renforcer la place du handicap et à diffuser une culture inclusive dès l'intégration. Elle s'appuie sur des formations, un dispositif de signalement éthique, des temps forts de sensibilisation et des partenariats engagés (Gloria, Komeet ex-Vendredi, etc.).

Le pilotage est intégré au Comité RSE, avec un suivi structuré des indicateurs, en vue d'un reporting renforcé et d'une amélioration continue.

Nos engagements

- ✓ Garantir l'égalité de traitement à chaque étape de la vie professionnelle : du recrutement à la promotion, en passant par l'évaluation et la formation.
- ✓ Lutter contre toutes les formes de discriminations (genre, origine, âge, handicap, orientation sexuelle, convictions, apparence...).
- ✓ Renforcer la représentativité des femmes dans les fonctions managériales.
- ✓ Renforcer la place du handicap au sein du cabinet : via des campagnes de sensibilisation et le recours à des prestataires du secteur adapté.
- ✓ Mettre à disposition un référent Handicap Groupe.
- ✓ Mettre en œuvre des formations sur les biais inconscients et la culture inclusive dès l'onboarding.
- ✓ Offrir un cadre d'écoute et de signalement, via les ressources humaines et le CSE et le dispositif d'alerte, garantissant la confidentialité et la prise en charge rapide des signalements.

Politiques diversité, égalité, inclusion

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Diversité, égalité, inclusion

Actions visant à prévenir la discrimination dans le cadre des processus de promotion et de développement professionnel

Nous veillons à garantir à chaque collaborateur un accès équitable aux opportunités de développement professionnel, indépendamment de son genre, origine, âge, situation de handicap, orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée. Cette exigence d'équité et d'inclusion est formalisée dans notre politique et traduite concrètement à travers plusieurs dispositifs structurants.



Actions visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement

Les collaborateurs amenés à participer au recrutement bénéficient d'une formation dédiée. Celle-ci rappelle les profils recherchés, les attendus par grade, les critères de sélection objectifs, ainsi que les comportements à adopter pour mener des entretiens dans un esprit d'équité.

Elle intègre également des bonnes pratiques visant à prévenir toute forme de discrimination, et insiste sur l'importance d'une évaluation centrée uniquement sur les compétences, les qualifications et le potentiel.

Cette approche s'appuie sur des processus transparents, une grille d'évaluation standardisée, ainsi que des outils conçus pour réduire les biais inconscients.

Elle permet de renforcer la qualité de nos recrutements tout en affirmant notre engagement en faveur de la diversité et du respect de nos obligations légales en matière de non-discrimination.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Personnel interne – Diversité, égalité, inclusion



Des critères de promotion transparents et objectifs

- Les promotions et les **évolutions professionnelles** sont basées sur une grille d'évaluation des compétences et des performances.

Des dispositifs d'accompagnement équitables

- Chaque collaborateur bénéficie de coaching (dès l'arrivée) afin de sécuriser sa **trajectoire**.
- Un suivi RH est assuré pour garantir l'alignement des parcours et prévenir les déséquilibres éventuels.

Pilotage et amélioration continue

- Les résultats des campagnes d'évaluation et d'évolution sont consolidés par la fonction RH pour **analyser les éventuels écarts de traitement**, en lien avec les objectifs de diversité.
- Une **vigilance particulière** est portée à l'équilibre femmes/hommes, aux parcours de collaborateurs en situation de handicap ou issus de formations non conventionnelles.

Formation des employés à la diversité, l'équité et l'inclusion

- Ailancy s'engage concrètement en faveur de la diversité et de l'inclusion, notamment par des actions dédiées à la **sensibilisation** et à l'**accompagnement** des collaborateurs.
- Un **réfèrent handicap** a été nommé pour assurer un suivi personnalisé des collaborateurs en situation de handicap, en veillant à l'adaptation des conditions de travail, à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle. Ce référent a également pour mission d'animer des actions de sensibilisation afin de déconstruire les stéréotypes et de promouvoir un environnement bienveillant et inclusif. Ce rôle permet aussi de détecter les besoins spécifiques, parfois non exprimés, et d'y apporter des réponses concrètes et adaptées.
- Au-delà de l'accompagnement, Ailancy mène des actions de sensibilisation régulières, comme l'initiative « Gloria – un mois, un portrait », qui met à l'honneur chaque mois une personnalité en situation de handicap au parcours remarquable. Cette action vise à **faire évoluer les représentations**, à valoriser la richesse des trajectoires individuelles et à inscrire le handicap dans une lecture positive, porteuse de sens et d'inspiration ou encore une conférence sur **l'empowerment au féminin**.

Nos pratiques et initiatives

Mécanisme de réclamation sur les questions de discrimination et de harcèlement

- Afin de garantir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif pour tous, Ailancy a mis en place un mécanisme structuré, confidentiel et sécurisé de traitement des signalements liés aux discriminations et aux situations de harcèlement (moral, sexuel ou agissements sexistes).
- Ce dispositif s'appuie sur deux fondements principaux : la politique sociale, qui interdit formellement toute forme de discrimination ou de harcèlement fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle ou professionnelle. La Procédure d'Alerte Éthique, qui encadre les modalités de signalement, d'analyse et de traitement des alertes internes et les référents dédiés au sein du CSE.

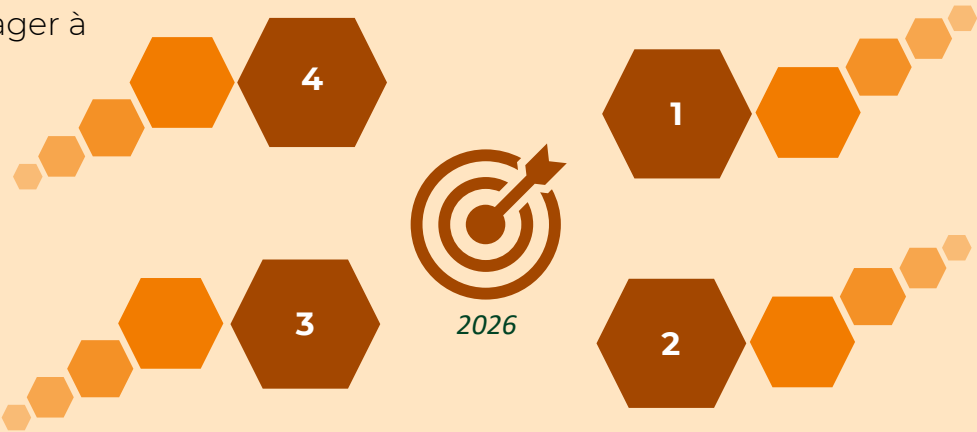
Nos pratiques et initiatives

Progression

Ecart salarial

- ✓ Zéro écart salarial H/F moyen ou médian constaté jusqu’au grade de Senior Manager à ancienneté et performance équivalente

- ✓ Atteindre un minimum de 40% de femmes dans les postes de management intermédiaire et supérieur d’ici 2028, en favorisant des parcours de progression équitables et accompagnés



Index égalité

- ✓ Augmentation annuelle de 1 point, de notre Index égalité professionnelle femmes/hommes déclaré chaque année (score 84/100 en 2024)

Formation

- ✓ Former 100% des managers et + à la prévention des discriminations, des biais inconscients et aux enjeux de l’inclusion dès 2026, via un module annuel obligatoire



06

Chaîne de valeur

Storytelling

« J'ai choisi de rejoindre le cabinet Ailancy pour répondre à des besoins de plus en plus importants en matière de finance durable. Les changements climatiques et environnementaux imposent de nouveaux défis aux acteurs financiers qui ont désormais besoin d'une expertise métier plus poussée ce qui implique une redéfinition des missions et prestations de conseil.

J'ai rejoint le cabinet Ailancy dans cet objectif et travaille de concert avec les équipes internes et chercheurs externes. Les travaux menés depuis deux ans sont reconnus tant sur le plan national qu'international puisque j'ai participé en tant que contributeur à des conférences.

Leur publication permet également de faire reconnaître les efforts et la volonté du cabinet à devenir leader en finance durable, pour financer une transition juste. Mon statut de chercheur permet également d'appuyer la demande du cabinet en matière de démarche éthique à suivre dans tous travaux de recherche. »

Jeremy Pepy, PhD - Chercheur en économie et gestion



C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Chaîne de valeur – Respect des droits humains des parties prenantes externes

Politiques existantes

Nous adoptons une **politique d'achats responsables** pour respecter l'environnement, les droits humains et **lutter contre la corruption** dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique guide nos collaborateurs à intégrer des pratiques durables et éthiques dans leurs décisions d'achat. Celle-ci guide également nos fournisseurs vers les **pratiques respectueuses** des droits humains fondamentaux, de l'environnement, de l'inclusion et de l'éthique;

Nous croyons fermement que chaque décision d'achat a un impact sur l'environnement, la société et l'économie. Les achats responsables jouent ainsi un rôle stratégique dans la transition vers une économie durable et éthique.

Notre politique d'achats responsables vise à **minimiser nos impacts négatifs** tout en renforçant la durabilité, l'éthique et la **transparence** au sein de la chaîne d'approvisionnement.



Nos engagements

- ✓ Exiger de nos fournisseurs la signature de notre charte achats responsables.
- ✓ Évaluer des risques d'impacts négatifs au niveau RSE dans la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de notre reporting CSRD à venir au T4 2025.
- ✓ Inclure des clauses contractuelles engageant nos fournisseurs à respecter des principes de diversité et de non-discrimination et en cas de contrat sous format fournisseur, garantir la signature de notre charte achats responsables.
- ✓ Continuer à développer le recours aux fournisseurs issus de l'économie sociale et solidaire, aux entreprises adaptées et aux structures favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap (ESAT).
- ✓ Continuer à mettre en place des initiatives favorisant le choix de fournisseurs au sein desquels des femmes talentueuses et compétentes occupent des postes stratégiques (ex: Gloria).
- ✓ Former nos équipes concernées par le processus achats aux enjeux de diversité et d'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement.



Politiques et engagements droits humains dans la chaîne d'approvisionnement

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Fournisseurs

Politiques existantes

Ailancy s'engage à **collaborer exclusivement** avec des partenaires partageant nos **valeurs de respect** des droits humains, de préservation de l'environnement, de lutte contre la corruption, et d'éthique des affaires. Nos engagements sont formalisés à travers trois documents structurants :

- ✓ une **Charte des Achats Responsables** signée par nos fournisseurs,
- ✓ une **Procédure Achats Responsables**, définissant le processus d'évaluation et de sélection,
- ✓ un **Questionnaire de diligence raisonnable**, incluant des critères relatifs aux droits fondamentaux, à l'éthique et à la sécurité de l'information.

Chaque acheteur ou prescripteur est responsable de l'application de cette politique. Le Comité RSE accompagne les équipes dans la montée en compétence et dans le suivi de la conformité des partenaires.

Nos engagements

- ✓ **Intégration de critères de diversité dans la sélection des fournisseurs** : Nous favorisons le recours à des structures appartenant à des groupes sous-représentés (entreprises de l'économie sociale et solidaire, acteurs de l'insertion ou du handicap (ESAT), certifié BCORP, entreprise à mission etc.).
- ✓ **Partenariats concrets** : Ailancy collabore activement avec des entreprises à impact, issues de l'économie inclusive et responsable (Komeet, Les joyeux recycleurs, Gloria, Sustainsoft, REVALO, Greenly, 2 ESAT...).
- ✓ **Soutien aux initiatives solidaires** : À travers notre programme d'intermission solidaire mené avec notre partenaire Komeet, nous soutenons également des structures associatives à forte dimension sociale, via du mécénat de compétences ou des missions dites « Coup de pouce ». Cette dynamique contribue à faire vivre nos engagements au-delà de notre organisation.

Politiques et engagements
fournisseurs et achats responsables

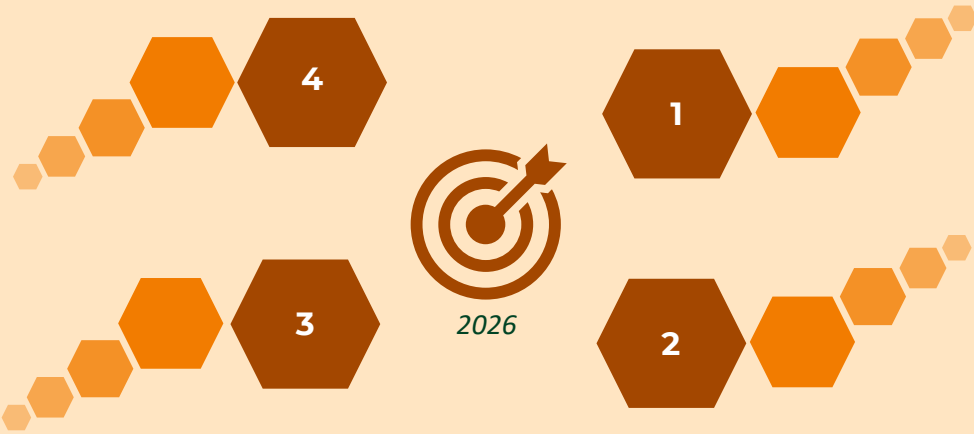
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Fournisseurs

Formation

- ✓ Sensibiliser 100 % de nos acheteurs aux enjeux de non-discrimination et d'achats inclusifs

Respect des droits humains

- ✓ Garantir que 100 % de nos fournisseurs respectent les droits humains et les conditions de travail définies par l'OIT



Inclusion

- ✓ Augmenter en continu la part des fournisseurs engagés dans des politiques d'insertion professionnelle (ex. entreprises adaptées, structures d'insertion)

Diligences

- ✓ Faire signer notre charte d'achats responsables à 100% de nos fournisseurs ciblés et les soumettre aux diligences raisonnables (Questionnaire RSE fournisseurs)

Objectifs chaine de valeur

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Consommateurs finaux

Politiques existantes

Dans le cadre de son engagement en faveur du **développement durable**, Ailancy intègre les enjeux environnementaux dans son **offre de services en conseil**.

La politique de **promotion et services environnementaux** vise à accompagner les clients dans leur **transition écologique**, tout en limitant l'impact environnemental propre aux activités de conseil.

Évaluations des risques de corruption effectuées

- ✓ **Développement d'une offre à impact environnemental positif** : Ailancy propose des prestations de conseil intégrant des enjeux ESG, notamment en matière de transition énergétique, de pilotage de l'empreinte carbone, de mise en conformité CSRD, ou encore d'alignement aux taxonomies vertes. **Plus de 50 missions** ont déjà été réalisés pour nos clients sur ces thématiques.
- ✓ **Sensibilisation des parties prenantes** : Ailancy mène régulièrement des actions de sensibilisation environnementale en interne (formations, communication RSE, Fresques), et auprès de ses clients via des **publications thématiques** régulières. La **Tribu Finance Durable** compte **35 collaborateurs** actifs, menant des travaux de recherches avec une **ligne éditoriale soutenue**.

Politiques et engagements consommateurs finaux

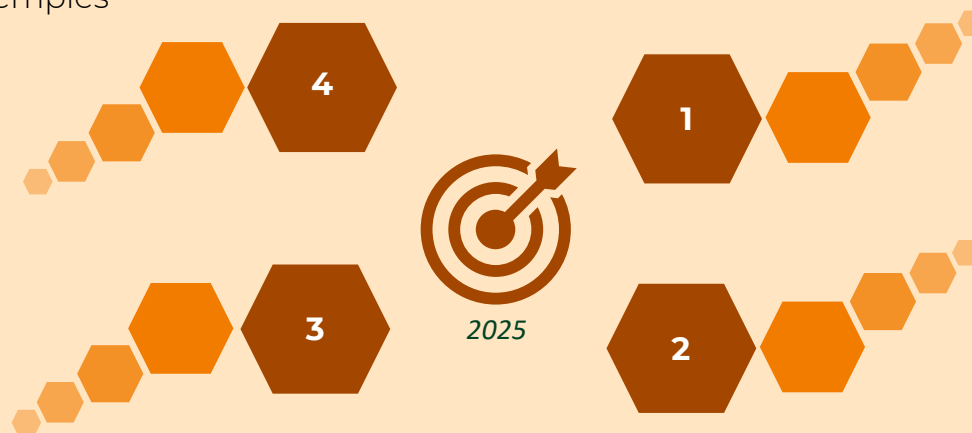
C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable – Consommateurs finaux

Transparence et communication

- ✓ Valorisation continue de nos publications “à impact” dans notre communication (LinkedIn et site web Ailancy Research), avec des exemples concrets de réalisations

Déploiement continu des expertises ESG

- ✓ Mener au moins 15 missions par an intégrant un volet environnemental ou réglementaire ESG (CSRD, taxonomie, etc.)



Sensibilisation des collaborateurs

- ✓ Poursuivre l'animation des sessions de formation ESG pour 100 % des nouveaux entrants et la proposition de certification AMF Finance Durable pour tous nos collaborateurs volontaires

Travaux de recherche et publications

- ✓ Réalisation de 10 publications annuelles orientées ESG à destination de nos clients ou de nos communautés sectorielles (panorama d'initiatives, points de vue Ailancy, etc.)

Objectifs consommateurs finaux

Gouvernance

01

Conduite des affaires lutte contre la corruption et les pratiques illicites

Storytelling

« L'éthique est au cœur de notre manière de travailler chez Ailancy.
En tant qu'associée, je suis particulièrement attachée à ce que nos décisions et nos relations — qu'elles soient avec nos clients, nos partenaires ou en interne — reposent sur la transparence, l'intégrité et la responsabilité individuelle et collective.
C'est cette exigence qui nourrit la confiance et fait la force durable de notre cabinet. »

Radia Ghezali - Associée



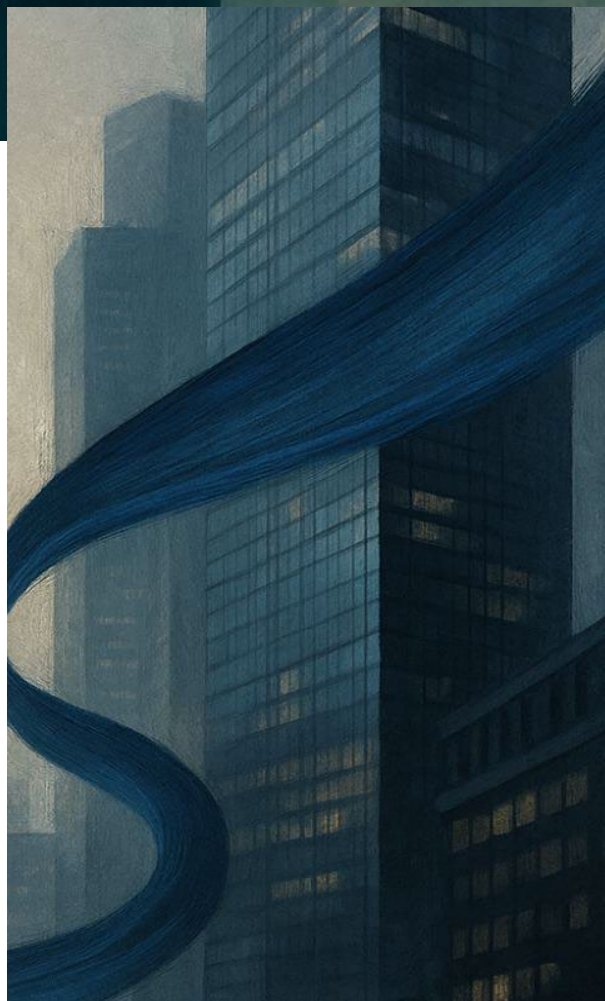
C2 - Conduite des affaires – Lutte contre la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent, et pratiques anticoncurrentielles

Blanchiment d'argent

En tant que cabinet de conseil engagé dans **l'éthique et la conformité**, Ailancy s'engage pleinement à prévenir et à détecter toute activité liée au blanchiment de capitaux ou au financement du terrorisme, en accord avec les exigences de la réglementation applicable.

Notre politique **LCB-FT**, applicable à l'ensemble du Groupe Ailancy, repose sur les principes suivants :

- la conformité stricte au cadre réglementaire applicable ;
- l'évaluation continue des risques liés à nos prestations et à nos relations d'affaires ;
- un dispositif interne structuré : procédures de contrôle, reporting et escalade des alertes auprès du Référent Éthique ;
- zéro tolérance vis-à-vis de tout comportement suspect ou non conforme.



Lutte contre la corruption

Ailancy applique une politique stricte de tolérance zéro en matière de corruption et d'extorsion, quels qu'en soient la forme, le montant ou le contexte. Notre démarche s'inscrit dans le respect des réglementations françaises, européennes et internationales, et reflète notre engagement à conduire nos activités avec **éthique, intégrité et transparence**. L'ensemble des collaborateurs, partenaires et prestataires du cabinet sont tenus d'adopter un **comportement irréprochable**, de refuser toute pratique de corruption active ou passive, et de signaler toute tentative d'influence illicite.

La politique repose sur plusieurs piliers :

- une **sensibilisation régulière** des équipes aux risques de corruption et aux situations à risque ;
- des **procédures internes** strictes de validation et de contrôle des dépenses, dons, invitations ou avantages ;
- la mise à disposition d'un **dispositif d'alerte éthique** anonyme et sécurisé, accessible à tous.

C2 - Conduite des affaires – Lutte contre la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent, et pratiques anticoncurrentielles

Programme de diligence raisonnable de lutte contre la corruption en place pour les tiers

Ailancy applique un programme de diligence raisonnable rigoureux à l'égard de toutes ses tierces parties (fournisseurs, sous-traitants, prestataires, partenaires...), dans le but de **prévenir les risques** de corruption, de trafic d'influence et de manquements à l'éthique. Toute relation contractuelle est conditionnée à un contrôle préalable (due diligence), comprenant la vérification de l'honorabilité, des pratiques de conformité, et l'intégration de clauses anticorruption spécifiques.

Un suivi régulier des relations (évaluations) est également exigé.

Formation de sensibilisation à la prévention de la corruption

100% de nos collaborateurs de manager à Dirigeants sont formé à la Lutte contre la corruption et conflit d'intérêt et certifiés Global Compact depuis 2023.

Les collaborateurs sont formés en interne aux principes d'Ethique des affaires.

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption

Une **procédure d'alerte éthique** ouverte à l'ensemble des parties prenantes internes afin de signaler toute situation de corruption, trafic d'influence ou **atteinte à l'intégrité**. Ce dispositif permet de remonter, en toute **confidentialité**, des faits graves tels que des conflits d'intérêts, des fraudes ou des tentatives de manipulation dans les relations d'affaires. Toute alerte peut être transmise oralement ou par écrit au référent éthique, qui est chargé d'analyser la recevabilité du signalement et de conduire, si nécessaire, une instruction documentée.

Nos pratiques et initiatives

C2 - Conduite des affaires – Lutte contre la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent, et pratiques anticoncurrentielles

Évaluations des risques de corruption effectuées

Notre évaluation repose sur une **cartographie des activités sensibles**, l'identification des risques spécifiques (favoritisme, conflits d'intérêts, cadeaux, fraudes, etc.), l'analyse du niveau de risque selon la probabilité et l'impact, et la **définition de mesures de maîtrise** adaptées.

La cartographie permet d'identifier les processus exposés (appels d'offres, frais professionnels, partenariats, recrutement...) et de leur associer des mesures de maîtrises proportionnées. Cette cartographie est actualisée annuellement ou en cas de nouveau risque.

Procédure d'approbation des transactions sensibles

Afin de prévenir tout risque de corruption ou de conflit d'intérêts, Ailancy a mis en place une politique stricte encadrant les **cadeaux, invitations et voyages** proposés ou reçus dans un contexte professionnel. Toute offre ou réception de ce type doit respecter les lois en vigueur ainsi que les procédures internes, et être documentée.

Une vigilance accrue est exigée vis-à-vis des représentants de l'État ou d'agents publics. En cas de doute, les collaborateurs sont invités à consulter leur hiérarchie ou le référent éthique.



Nos pratiques et initiatives

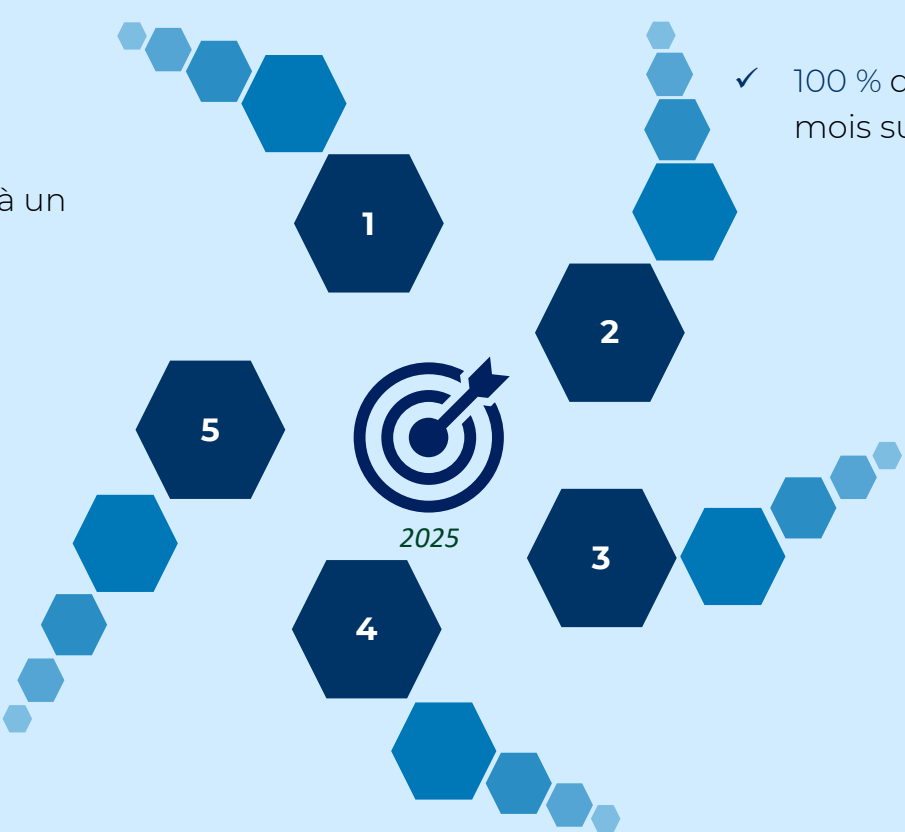
C2 - Conduite des affaires – Lutte contre la corruption, l’extorsion, les conflits d’intérêts, la fraude, le blanchiment d’argent, et pratiques anticoncurrentielles

Prévention des pratiques anti-concurrentielles

- ✓ 100 % des appels d’offres stratégiques soumis à un contrôle préalable par l’associé de référence

Lutte contre le blanchiment d’argent

- ✓ 100 % des tiers sensibles ou à risque évalués avant engagement



Lutte contre la corruption et l’extorsion

- ✓ 100 % des collaborateurs concernés dans les 6 mois suivant leur arrivée

Prévention des conflits d’intérêts

- ✓ 100 % des situations à risque déclarées et traitées

Lutte contre la fraude

- ✓ Contrôle de 100 % des frais et dépenses sensibles

Objectifs éthiques et anticorruption

02

Conduite des affaires Sécurité de l'information

Storytelling

« La sécurité de l'information est un enjeu central pour nos clients comme pour nous-mêmes. Chez Ailancy, nous travaillons chaque jour à renforcer nos pratiques et à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bons réflexes face aux risques cyber.

La vigilance collective est notre meilleure défense : la cybersécurité n'est pas qu'une affaire d'expert, c'est une culture partagée. »

Guillaume Donnay - Consultant Sénior



C2 - Conduite des affaires – Sécurité de l'information

Confidentialité

Le **respect de la confidentialité** inhérente au métier de consultant et à celle de nos clients est inscrit dans le règlement intérieur et dans les contrats de travail des salariés et de nos sous-traitants. Il s'applique aux ressources des systèmes d'information du Groupe Ailancy.

Prévention

Le Groupe Ailancy attend de la part de ses collaborateurs, une contribution à la sécurité de l'information du Groupe Ailancy en respectant la charte d'utilisation, afin d'assurer la sécurité des ressources informatiques d'Ailancy.

Formation

Les collaborateurs Ailancy sont formés en interne aux principes sécurité de l'information.

Politiques existantes

Dans un environnement numérique en constante évolution, Ailancy place la sécurité de l'information et la protection des données personnelles au cœur de ses engagements. Notre politique vise à garantir un **haut niveau de confidentialité**, d'**intégrité** et de **disponibilité** des données que nous traitons, tant pour nos clients que pour nos collaborateurs.

Elle repose sur trois piliers complémentaires :

1. Protection des données personnelles
2. Sécurité de l'information
3. Continuité d'activité

Cette politique est régulièrement revue et intégrée à notre dispositif RSE, car nous considérons que la confiance numérique et la maîtrise des risques cyber sont indissociables de notre responsabilité sociétale.

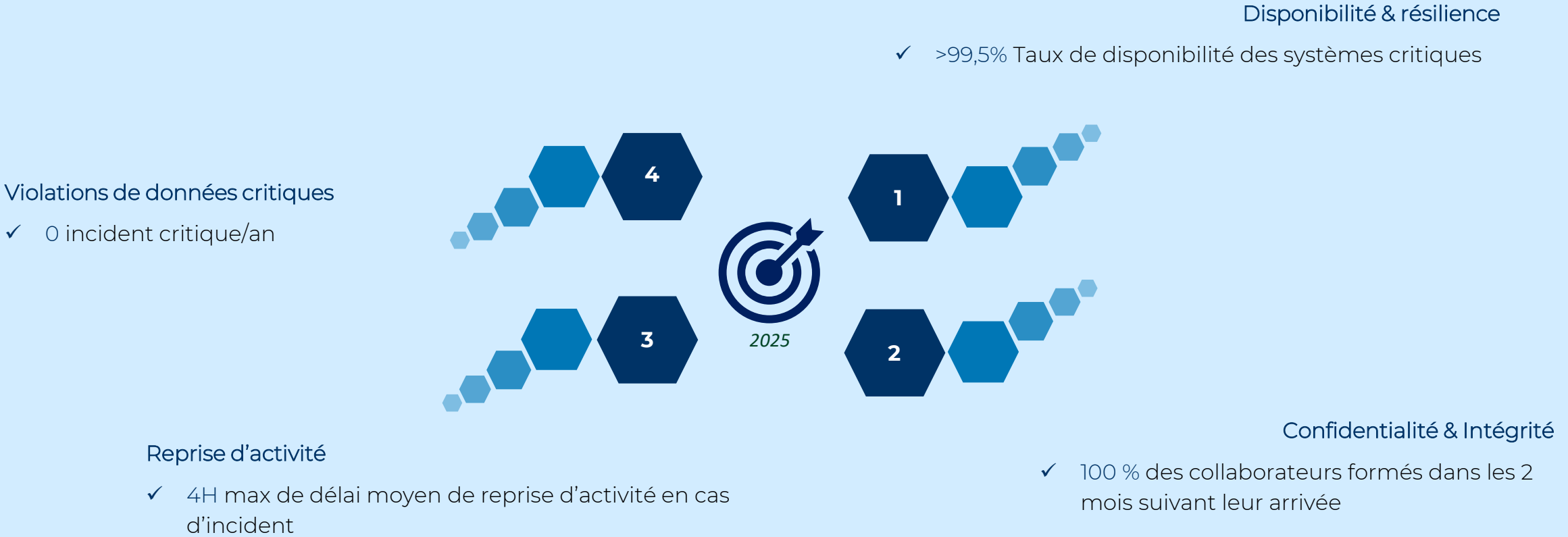
Réponse aux incidents

Une procédure de réponse aux incidents permet de gérer les atteintes aux informations confidentielles : La gestion et la résolution des incidents constitue un enjeu stratégique pour l'activité du Groupe Ailancy, puisque celle-ci est très fortement dépendante des moyens informatiques à sa disposition. Il s'agit de restaurer aussi vite que possible le fonctionnement normal des services et **minimiser l'impact négatif** sur les activités et s'assurer ainsi que les meilleurs niveaux de qualité de service et de disponibilité sont maintenus.

Signalements

Une procédure est à disposition des parties prenantes afin de signaler les incidents en matière de sécurité de l'information.

Politiques et pratiques sécurité de l'information



Objectifs sécurité de l'information

Indicateurs et impact



Environnement



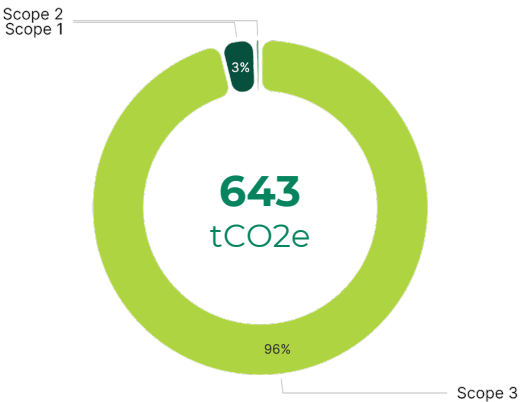
B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 1 & 2)

C3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 3)

Résultats 2024

Résultat du Bilan d'émissions

	VALEURS ABSOLUES	INTENSITÉS	
Scope 1	21tCO2e	< 0.1t/collaborateur	0.5t/M€
Scope 2	3.4tCO2e	< 0.1t/collaborateur	< 0.1t/M€
Scope 3	618tCO2e	2t/collaborateur	14t/M€
Total	643tCO2e	2t/collaborateur	15t/M€



Variation et analyse

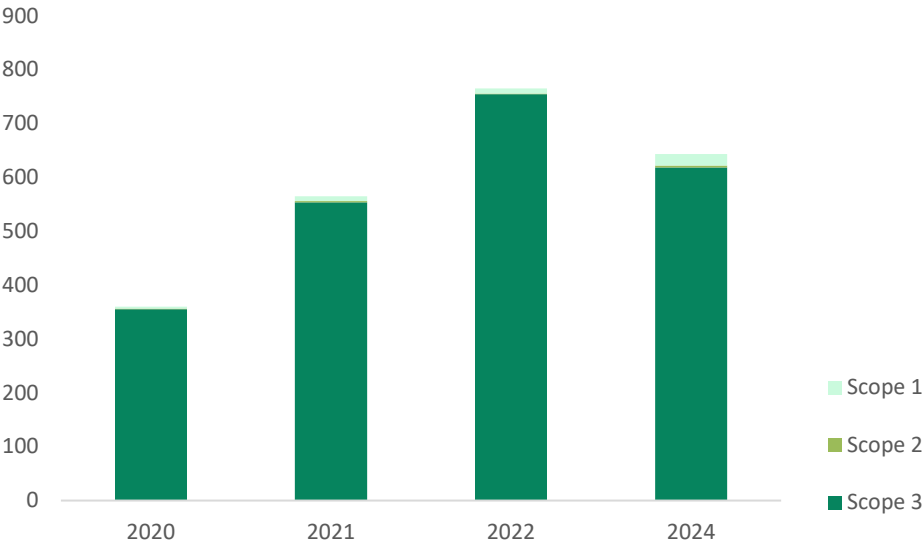
Rappel des modalités de calcul des émissions

Analyse monétaire

Précision augmentée*

Analyse physique

Mesures de l'activité x Facteurs d'émissions = Émissions de CO2e		
Dépense 80 euros	1,75 kgCO2e/€	140 kgCO2e
Distance totale 600 Km	0,2 kgCO2e/km	120 kgCO2e
Essence utilisée 40 litres	2,8 kgCO2e/L	112 kgCO2e



La fiabilisation continue de la donnée permet d'utiliser aujourd'hui le bilan carbone 2024 comme année de référence dans la définition d'une trajectoire carbone

Bilan des émissions de gaz à effet de serre – Résultats 2024

B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 1 & 2)

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Consommation totale d'énergie liée aux opérations propres	MWh	33.14	B3-29 / E1-5_01
Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles	MWh	0	B3-29 / E1-5_02
Consommation totale d'énergie d'origine nucléaire	MWh	0	B3-29 / E1-5_03
Pourcentage de la consommation d'énergie d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie	%	0	B3-29 / E1-5_04
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	MWh	33.14	B3-29 / E1-5_05
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	100	B3-29 / E1-5_09
Émissions brutes de gaz à effet de serre – Scope 1	tCO ₂ e	21	B3-30 / E1-6_07
Pourcentage des émissions de gaz à effet de serre Scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission	%	0	B3-30 / E1-6_08
Émissions brutes de gaz à effet de serre – Scope 2 (Location Based)	tCO ₂ e	3.4	B3-30 / E1-6_09-10

C3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre (Scope 3)

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Émissions brutes de gaz à effet de serre Scope 3	tCO ₂ e	618	C2-50 · C2-51 / E1-6_07
GHGP 3.1 – Achat de biens et de services	tCO ₂ e	213	C2-52
GHGP 3.5 – Déchets générés par les opérations	tCO ₂ e	9	C2-52
GHGP 3.6 – Déplacements professionnels	tCO ₂ e	141	C2-52
Poste 10 – Immobilisations de biens	tCO ₂ e	33	C2-52
Repas des collaborateurs (catégorie d'émission)	tCO ₂ e	154	C2-52

C3 - Objectifs de réduction des GES et transition climatique

Le Groupe Ailancy s'est engagé dans une **trajectoire de décarbonation alignée sur les Accords de Paris**, visant une réduction de **53% de ses émissions entre 2024 et 2050** pour contribuer à une **économie neutre en carbone**. Cet objectif de 53% **se décompose** par une réduction de **54% du Scope 3** (336,12 tCO₂eq), **19% du Scope 1** (3,99 tCO₂eq) et **12% du Scope 2** (0,41 tCO₂eq) portant la réduction tous scopes confondus à 340,2 tCO₂eq afin d'atteindre un **niveau d'émission global de 302,5 tCO₂eq**.

Les **Scopes 1 et 2** (empreinte directe) représentant une **part non matérielle** du bilan carbone les objectifs de réductions sont amoindris afin de représenter les **principaux leviers d'actions** du Groupe Ailancy lié à son **Scope 3**.

Ailancy suit également une cible relative par collaborateur afin d'intégrer la croissance de ses effectifs dans la gestion carbone : l'intensité carbone doit passer de 2 à **0,95 tCO₂eq par collaborateur d'ici 2050**, traduisant la volonté de décorrélérer croissance et émissions.

Années	Niveau émission GES (tCO ₂ eq)	*Intensité GES/collab.	% réduction
2024	643,00	2,00	-
2030	552,17	1,72	-14%
2040	407,18	1,27	-37%
2050	303	0,95	-53%

PILERS DE LA STRATEGIE CLIMAT AILANCY

SCOPE 3 	SCOPE 3 	SCOPE 3 	SCOPE 3 	SCOPE 3 	SCOPES 1 & 2 
DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL	ACHATS	NUMERIQUE	COLLABORATEURS	EMPREINTE DIRECTE
• Révision de la politique de déplacement : politique de privilégier les déplacements en train, pilotage des déplacements longue distance ; mise en place d'un système de compensation • Politique d'hébergement : privilégier les solutions d'hébergement éco-responsables • Guide du voyageur responsable : bonnes pratiques de voyage éco-responsables	• Plan de mobilité : contribution financière aux solutions de mobilité bas carbone • Plateforme de covoiturage/forum pour les salariés	• Politique d'achats responsables : évaluation continue des fournisseurs en fonction de leur intensité carbone • Politique événementielle responsable : privilégier les repas végétariens et réduire les <i>goodies</i> • Guide des principes de sobriété : sensibilisation aux bonnes pratiques en matière d'achats et d'événements	• Politique d'équipement informatique : augmentation de la durée de vie des équipements (ordinateurs portables, téléphones, etc.), privilégier l'approvisionnement en économie circulaire (reconditionnement) • Cloud : augmentation de la fréquence de nettoyage et d'archivage des données • Guide « Green IT » : campagnes de sensibilisation à une utilisation informatique bas carbone	• Campagnes éco-principes : principes d'éco-gestes, recommandations alimentaires végétariennes, etc. • Événements collaboratifs : séances de sensibilisation organisées sous forme de jeux, avec notamment des défis éco-responsables (incl. Fresque du climat)	• Sobriété consommation: remplacement progressif des éclairages et appareils électroniques par des solutions basse consommation, sensibilisation des collaborateurs au gaspillage énergétique. • Bâtiments : dialogue à instaurer avec les représentants des bâtiments sur la consommation, ajout de critères énergétiques dans la sélection de bâtiments

Trajectoire climat 2025-2050

B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Production annuelle totale de déchets dangereux	Tonne	0	B7-38
Production annuelle totale de déchets non dangereux	Kg	550	B7-38
Quantité totale de déchets produits	Kg	550	B7-38
Déchets annuels détournés vers le recyclage ou la réutilisation	Kg	525	B7-38

Indicateurs économie circulaire et gestion des déchets

Social & Humain

B8 - Main-d'œuvre - Caractéristiques générales

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Nombre d'heures travaillées	Heures	488 381.16	B8-39
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	%	2.82	B8-39
Nombre de salariés permanents	Personnes	287	B8-39 / S1-6_07
Nombre de salariés temporaires	Personnes	0	B8-39 / S1-6_07
Effectif – Hommes	% Effectif	59	B8-39 / S1-6_01
Effectif – Femmes	% Effectif	41	B8-39 / S1-6_01
Effectif – Total	Personnes	287	B8-39 / S1-6_02
Taux de rotation du personnel	%	33.23	B8-39

Indicateurs main-d'œuvre et caractéristiques générales

C5 - Caractéristiques supplémentaires (générales) de la main-d'œuvre

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signé le code de conduite des fournisseurs	%	64%	/
Pourcentage des fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	Personnes	64%	/
Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	Personnes	64%	/
Pourcentage d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	%	75%	/
Nombre de non employés dans l'effectif propre – auto-entrepreneurs	Personnes	0	C5-60 / S1-7_02
Nombre de non employés dans l'effectif propre – personnes mises à disposition par des entreprises dont l'activité principale est l'emploi	Personnes	0	C5-60 / S1-7_03
Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	%	41	B8-39 / S1-6_07

Indicateurs achats responsables et chaîne d'approvisionnement

C5 - Caractéristiques supplémentaires (générales) de la main-d'œuvre

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Pourcentage d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables dans l'ensemble de l'organisation	%	32	B8-39 / S1-6_01
Nombre d'incidents de travail des enfants ou de travail forcé signalés	En nombre	0	B8-39 / S1-6_01
Nombre de cas de conflits liés à des incidents en matière de droits humains	En nombre	0	B8-39 / S1-6_02

Indicateurs internes complémentaires de la main-d'œuvre

B10 - Main-d'œuvre - Rémunération, négociations collectives et formation

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (Gender pay gap)	%	24.91	B10-42 / S1-16_01
Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	%	100	B10-42 / S1-8_01
Nombre moyen d'heures de formation – Hommes	Heures	5.09	B10-42 / S1-13_03
Nombre moyen d'heures de formation – Femmes	Heures	6.03	B10-42 / S1-13_03
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	Heures	5.43	B10-42 / S1-13_03

Indicateurs rémunération, négociations collectives et formation

C6 - Informations complémentaires sur les effectifs propres – Politiques et procédures en matière de droits de l'homme

Politiques existantes

Ailancy dispose d'une charte sociale et droits de l'Homme.

La Charte Sociale et Droits de l'Homme du groupe Ailancy formalise les principes fondamentaux appliqués à tous les collaborateurs.

Elle s'inscrit dans la stratégie RSE du groupe et repose sur les principes du Global Compact des Nations Unies, dont Ailancy est signataire depuis 2017

.Elle vise à garantir le respect des droits humains, la santé, la sécurité et le bien-être au travail, la diversité et l'égalité des chances, ainsi qu'un dialogue social continu.

La charte regroupe les politiques internes clés : charte éthique, charte de la parentalité, charte de la diversité, charte du télétravail et charte du droit à la déconnexion.

Nos engagements

- ✓ Prévenir les risques professionnels (baromètre social, plan de vigilance, dispositif d'alerte)
- ✓ .Garantir un environnement de travail sain et équilibré, sans surcharge ni discrimination.
- ✓ Assurer l'égalité femmes-hommes (suivi annuel, écart de 0 % jusqu'au grade de Senior Manager).
- ✓ Favoriser la diversité et l'inclusion.
- ✓ Maintenir un dialogue social régulier via le CSE et des entretiens semestriels.
- ✓ Respecter le droit à la déconnexion et promouvoir l'équilibre vie professionnelle / personnelle.
- ✓ Offrir un cadre éthique et transparent, notamment via un processus de recrutement équitable et un dispositif interne de traitement des plaintes



Politiques et engagements santé et sécurité au travail

C7 - Incidents négatifs graves en matière de droits de l'homme

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Nombre d'accidents du travail des salariés	Personnes	1	B9-41 / SI-14_04
Taux de fréquence des accidents du travail des salariés – Méthodologie VSME (×200 000 heures)	Taux	2,05	B9-41
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail	En nombre	0	B9-41 / SI-14_02
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt de travail pour les employés	Taux	0,01	/
Nombre de travailleurs couverts par les représentants des travailleurs	%	100	/
Incidents confirmés au sein du personnel propre	En nombre	0	Ref. VSME : C7-62
Incidents liés à la chaîne de valeur, aux communautés et aux consommateurs	En nombre	0	Ref. VSME : C7-62

Indicateurs santé et sécurité

Gouvernance

B11 - Condamnations et amendes pour corruption et pots-de-vin

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation	En nombre	0	B11-43 / G1-4_01
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation	€	0	B11-43 / G1-4_02
Pourcentage d'employés formés à l'éthique	%	100% des managers et + 63% du Groupe	/
Nombre de cas signalés de manquements à l'éthique commerciale par le biais d'une procédure d'alerte interne ou externe	En nombre	0	/
Nombre d'incidents de corruption confirmés	En nombre	0	G1-4_04
Nombre d'incidents de sécurités de l'information confirmés	En nombre	0	G1-4_04

Indicateurs éthiques et anticorruption

C8 - Revenus de certains secteurs et exclusion des critères de référence de l'UE

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
L'entreprise est active dans le domaine des armes controversées	/	NON	C8-63
Recettes provenant des armes controversées	€	0	C8-63
L'entreprise est active dans la culture et la production de tabac	/	NON	C8-63
Recettes provenant de la culture et de la production de tabac	€	0	C8-63
L'entreprise est active dans le secteur des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz)	/	NON	C8-63
Recettes provenant du secteur des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz)	€	0	C8-63
Recettes provenant du charbon	€	0	C8-63
Recettes provenant du pétrole	€	0	C8-63
Recettes provenant du gaz	€	0	C8-63
L'entreprise est active dans la production de produits chimiques	/	NON	C8-63
Recettes provenant de la production de produits chimiques	€	0	C8-63
Êtes-vous exclus des critères de référence de l'UE qui sont alignés sur l'accord de Paris ?	/	NON	C8-64

Revenus et conformité aux critères d'exclusion de l'Union européenne

C9 - Taux de diversité des genres au sein de l'organe de gouvernance

Indicateur	Unité	Valeur 2024	Réf. VSME / CSRD
Pourcentage des femmes au sein du comité exécutif	%	20	C5-59 / S1-9_02
Taux de diversité des sexes au sein de votre organe de gouvernance	%	33	C9-65



Nous sommes le Groupe Ailancy.

Nous croyons à la force du collectif.

À l'intelligence partagée, à la curiosité, à la rigueur.

Nous croyons qu'il n'y a pas de transformation durable sans humanité, ni d'impact positif sans exigence.

Nous sommes conseillers, mais aussi acteurs.

Nous questionnons nos pratiques, nos manières de travailler, nos choix. Parce que le changement commence ici, dans nos gestes, nos projets, nos décisions.

Nous avançons avec conviction.

Avec la responsabilité comme boussole, et la confiance comme horizon. Ce rapport, c'est le reflet d'un mouvement en cours : imparfait, vivant, sincère.

Nous sommes Ailancy.

Et pour nous, la durabilité n'est pas un concept, c'est une manière d'être.



Ailancy®

Make it happen