Rapport CSRD Ailancy 2025-2026

Rapport volontaire portant sur l'exercice du 1er septembre 2025 au 31 août 2026.

Ce rapport a été élaboré par le Groupe Ailancy avec l'accompagnement méthodologique de SustainSoft, qui a également contribué à la relecture et à la vérification de la cohérence des informations présentées.

Table des matières

ESRS 2 - Informations générales 5

BP-1 – Base de préparation de l'état de durabilité 6

BP-2 – Informations spécifiques en cas de recours à une option d'application progressive 7

GOV-1 – Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de durabilité 8

GOV-2 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation 10

GOV-3 – Déclaration sur la vigilance raisonnable 11

GOV-4 – Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité 12

SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur 13

SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes 16

SBM-3 – Interaction des impacts, risques et opportunités matériels avec la stratégie et le modèle économique de l'entreprise, et effets financiers 18

IRO-1 – Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels, et informations matérielles à publier 23

IRO-2 – Impacts, risques et opportunités matériels et exigences de publication couvertes par l'état de durabilité 25

ESRS E1 - Changement climatique 30

E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique 31

E1-2 – Identification des risques liés au climat et analyse de scénarios 35

E1-3 – Résilience face au changement climatique 39

E1-4 – Politiques relatives à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci 42

E1-5 – Actions et ressources relatives à l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci 45

E1-6 – Cibles relatives au changement climatique 49

E1-7 – Consommation d'énergie et mix énergétique 55

E1-8 – Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 56

E1-9 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone 62
E1-10 – Tarification interne du carbone 63
E1-11 – Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et des opportunités potentielles matérielles liées au climat 63
ESRS S1 - Personnel de l'entreprise 67
S1-1 – Politiques concernant le personnel de l'entreprise 68
S1-2 – Dialogue avec les membres du personnel de l'entreprise et avec les représentants des travailleurs, existence de canaux d'expression, par le personnel de l'entreprise, de préoccupations ou de besoins, et approche en termes de réparation 69
S1-3 – Actions et ressources relatives au personnel de l'entreprise 70
S1-4 – Cibles concernant le personnel de l'entreprise 76
S1-5 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise 83
S1-6 – Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise 85
S1-7 – Couverture des négociations collectives et dialogue social 85
S1-8 – Mixité hommes-femmes dans l'encadrement supérieur 86
S1-9 – Salaires décents 88
S1-10 – Protection sociale 88
S1-11 – Personnes handicapées 89
S1-12 – Indicateurs de formation et de développement des compétences 90
S1-13 – Indicateurs de santé et de sécurité 93
S1-14 – Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 95
S1-15 – Indicateurs de rémunération 95
S1-16 – Cas de discrimination et autres incidents en matière de droits de l'homme 96
ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur 98
S2-1 – Politiques concernant les travailleurs de la chaîne de valeur 98
S2-2 – Dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur, existence de canaux d'expression de préoccupations ou de besoins mis à la disposition des travailleurs de la chaîne de valeur, et approches en matière de remédiation 101

S2-3 – Actions et ressources relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur 103
S2-4 – Cibles relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur 104
..... 108
ESRS G1 - Conduite des affaires 108
G1-1 – Politiques relatives à la conduite des affaires 109
G1-2 – Actions relatives à la conduite des affaires 110
G1-3 – Cibles relatives à la conduite des affaires 112
G1-4 – Indicateurs de corruption ou de versement de pots-de-vin 114
G1-6 – Indicateurs relatifs aux pratiques en matière de paiement 115
Informations supplémentaires 117
1. Économie circulaire et gestion des déchets 117
2. Sécurité de l'information et protection des données 118
ANNEXES : 121
Annexe 1 – Table de correspondance des points de données issus d'autres législations de l'Union européenne 121
Annexe 2 – Contribution aux Objectifs de développement durable (ODD) 126
Annexe 3 – Engagement auprès du Pacte mondial des Nations Unies 128

ESRS 2 - Informations générales



BP-1 – Base de préparation de l'état de durabilité

Base et périmètre de consolidation

Le rapport de durabilité 2025–2026 du Groupe Ailancy, établi à titre volontaire pour la période du 1er septembre 2025 au 31 août 2026, est préparé sur une base consolidée. Son périmètre correspond à celui des états financiers consolidés du Groupe et comprend sept entités implantées en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie.

À l'échelle de ce périmètre, le Groupe présente les impacts, risques et opportunités identifiés dans le cadre de son analyse de double matérialité, ainsi que les politiques, actions, objectifs et indicateurs associés à sa démarche de durabilité. Cette approche intègre les spécificités des activités, des implantations géographiques et des relations d'affaires du Groupe.

Les entités françaises représentent plus de 95 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe pour l'exercice 2025–2026. Les périmètres de collecte et de calcul des indicateurs sont précisés dans les sections thématiques correspondantes.

Couverture de la chaîne de valeur en amont et en aval

La chaîne de valeur considérée comprend, en amont, les fournisseurs de biens et de services, les prestataires, les partenaires et les entreprises sous-traitantes, notamment dans les domaines du conseil, de l'informatique et des services généraux. En aval, elle comprend les clients institutionnels du Groupe, principalement des acteurs du secteur financier, ainsi que, lorsque la nature des missions le justifie, les personnes physiques susceptibles d'être affectées indirectement par les prestations réalisées. Les activités et les collaborateurs du Groupe sont analysés au titre des opérations propres.

La prise en compte de la chaîne de valeur dans l'analyse des impacts, risques et opportunités est adaptée à la nature des relations d'affaires. Elle repose sur les données primaires disponibles et, pour certains impacts indirects tels que les émissions de GES, sur des estimations, facteurs de référence ou informations sectorielles. Les méthodes de calcul sont détaillées dans les sections thématiques.

Référentiel ESRS retenu pour le rapport

Le Groupe Ailancy publie ce rapport volontaire en s'appuyant sur la structure et les exigences de publication des ESRS révisés figurant dans le règlement délégué (UE) 2026/1563, publié le 21 septembre 2026. Ce référentiel constitue le cadre méthodologique de présentation choisi pour l'exercice 2025–2026, dans les conditions précisées en introduction.

Allègements, options et modalités de présentation

Le rapport présente les choix méthodologiques pertinents, les principales estimations et les périmètres retenus pour les indicateurs. Les modalités applicables aux options de mise en œuvre progressive sont précisées en BP-2.

Dans la continuité de ses travaux de reporting de durabilité pour l'exercice 2024–2025, le Groupe Ailancy publie des informations comparatives lorsqu'elles sont disponibles et établies selon des définitions, méthodes et périmètres comparables. Les évolutions méthodologiques sont expliquées dans les sections concernées.

Pour les effets financiers anticipés des risques et opportunités climatiques, le Groupe présente une analyse qualitative des mécanismes de transmission identifiés. La quantification monétaire consolidée constitue un chantier de consolidation présenté dans la section E1-11.

Les analyses climatiques et l'estimation des émissions de GES reposent notamment sur les scénarios étudiés et sur le bilan GES préliminaire réalisé avec SAMI. Les méthodes, hypothèses et périmètres sont précisés en E1. Les actions mises en œuvre après le 31 août 2026 sont présentées, lorsqu'elles sont pertinentes, comme des développements postérieurs à la clôture.

BP-2 – Informations spécifiques en cas de recours à une option d'application progressive

Le présent rapport, préparé à titre volontaire pour l'exercice ouvert le 1er septembre 2025, utilise les exigences du référentiel ESRS révisé comme cadre de présentation. Les dispositions réglementaires de mise en œuvre progressive (« phase-in ») mentionnées aux paragraphes 125 à 127 de l'ESRS 1 révisé ne sont pas revendiquées pour cet exercice volontaire.

La sélection des informations publiées s'appuie sur la double matérialité et sur les données disponibles, sans recours à une exemption réglementaire de première année.

Les méthodes retenues pour l'appréciation des effets financiers climatiques anticipés, pour l'analyse de la chaîne de valeur et pour le bilan GES réalisé avec SAMI sont présentées dans les chapitres thématiques correspondants, avec leurs hypothèses et leur état de consolidation.

Le Groupe a déjà communiqué des informations de durabilité au titre de l'exercice 2024–2025. Les données comparatives sont présentées lorsque les méthodes, définitions et périmètres permettent une comparaison fiable.

Les thèmes et exigences de publication ont été sélectionnés à partir de l'analyse de double matérialité actualisée pour 2025–2026. Les conclusions de matérialité et leur traduction dans le périmètre des informations publiées, notamment pour G1-5, sont exposées en IRO-2.

Les méthodes de préparation sont présentées en BP-1 ; les résultats de double matérialité en IRO-1 et IRO-2 ; les émissions et effets financiers climatiques en E1 ; et les indicateurs relatifs aux collaborateurs et à la chaîne de valeur dans les chapitres sociaux correspondants.

GOV-1 – Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de durabilité

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Nombre de femmes au conseil d'administration	Personnes	2	2
Nombre d'hommes au conseil d'administration	Personnes	4	4
Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration	%	33%	33%
Ratio femmes/hommes au sein du conseil d'administration	%	50%	50%

Diversité des organes de gouvernance

Au cours de l'exercice 2025–2026, le conseil d'administration du Groupe Ailancy compte six membres, dont deux femmes et quatre hommes. Les femmes représentent ainsi 33,3 % de ses membres, tandis que le ratio entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes s'établit à 50 %.

Cette composition contribue à la diversité des perspectives au sein de la gouvernance du Groupe. Ailancy poursuit également ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle et du développement des talents féminins, notamment dans les fonctions de management et d'encadrement.

Informations sur la représentation des employés et autres travailleurs

Un comité Social d'Entreprise a été élu en 2026 afin de remplir les rôles de délégués du personnel, de Santé, Sécurité et Conditions de Travail ainsi que de Comité d'entreprises.

Les membres du comité Social d'Entreprise rencontre régulièrement les membres de la direction dans un esprit de dialogue continu.

Compétences et expertise des organes de gouvernance

L'expertise mobilisée associe la connaissance des métiers du conseil et du secteur financier aux compétences des fonctions RH, conformité et éthique, achats, climat, systèmes d'information et reporting extra-financier. La veille réglementaire, les échanges au sein du Comité RSE et les actions de formation contribuent au développement continu de ces compétences. Pour les travaux spécialisés, notamment le bilan GES et le reporting de durabilité, le Groupe bénéficie de l'accompagnement méthodologique de partenaires spécialisés, dont SAMI et SustainSoft.

Cette dynamique s'appuie également sur des travaux de recherche et de partage d'expertise. Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe a publié 14 études portant

notamment sur la réglementation SFDR, les enjeux climatiques du secteur de l'assurance, la transparence des rémunérations, la CS3D, la CSRD et les enjeux ESG.

Le Groupe poursuit le renforcement des compétences en durabilité au sein de ses instances de gouvernance, notamment à travers la structuration d'une cartographie des expertises mobilisées et des besoins de développement associés.

Responsabilités et organisation de la gouvernance RSE

La Présidence du Groupe et les organes de direction définissent les orientations générales et exercent les responsabilités de décision et de supervision relevant de leurs attributions. La démarche de durabilité bénéficie d'un portage au niveau de la gouvernance du Groupe, notamment par Marie-Thérèse Aycard, Présidente, Thomas Born, associé référent, et Jacqueline Morizet DaSylva, directrice associée impliquée dans le pilotage RSE. Les responsabilités statutaires propres à chaque entité restent régies par leurs organes compétents.

Constitué en 2023, le Comité RSE pilote de manière transversale les principaux chantiers de durabilité. Réunissant des représentants de la gouvernance, des consultants et des fonctions support, avec l'appui de l'équipe RSE, il contribue à l'identification des enjeux, à la préparation des politiques et objectifs, au suivi de la feuille de route et à la présentation des sujets nécessitant un arbitrage de la Direction.

L'organisation opérationnelle repose sur des contributeurs répartis par chantiers — reporting de durabilité, évaluation EcoVadis, bilan de gaz à effet de serre et engagement solidaire — ainsi que sur les fonctions ressources humaines, finances, achats, informatique, services généraux et communication. Chaque fonction produit ou vérifie les informations relevant de son domaine ; l'équipe RSE coordonne les travaux, consolide les suivis et fait remonter les points d'attention.

IRO relevant directement des organes de gouvernance

La Direction générale conserve les arbitrages stratégiques majeurs en matière de durabilité, notamment l'approbation des engagements climatiques à horizon 2030 et 2050, les orientations de développement de l'offre Finance Durable et ESG, ainsi que les décisions sensibles relatives à l'éthique et à la réputation dans les relations d'affaires. Ces décisions sont instruites par les instances de gouvernance avec l'appui du Comité RSE et des fonctions compétentes.

Supervision des cibles de durabilité et suivi des progres

Le Groupe Ailancy pilote ses engagements de durabilité à travers sa Roadmap RSE 2026–2028, structurée autour de quatre piliers : environnement, social, éthique des affaires et achats responsables.

Le Comité RSE assure un suivi régulier des objectifs, des actions engagées et des indicateurs associés. Ses réunions permettent d'évaluer l'avancement des projets, de coordonner les contributions des équipes et de définir les priorités d'action.

Les objectifs et les évolutions des politiques RSE sont élaborés avec les responsables des domaines concernés. La Direction assure les arbitrages et les validations relevant de ses responsabilités, tandis que le Comité RSE coordonne leur mise en œuvre et suit les progrès réalisés au regard des engagements du Groupe.

Prise en compte des IRO dans les décisions stratégiques et la gestion des risques

Le Groupe Ailancy intègre les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à la durabilité dans ses réflexions stratégiques, ses processus de décision et sa gestion des risques. Cette approche s'appuie notamment sur les résultats de l'analyse de double matérialité, les évaluations des risques climatiques et les travaux du Comité RSE.

La Direction prend en compte ces enjeux dans les décisions relatives à la gestion des ressources humaines, aux relations commerciales, à l'éthique des affaires, aux achats responsables et à la transition environnementale. Une attention particulière est portée à la prévention des risques sociaux, à la continuité des activités, à la maîtrise des impacts environnementaux et au développement des opportunités liées à la Finance Durable et à l'ESG.

Les arbitrages stratégiques intègrent les dimensions économiques, opérationnelles et de durabilité afin de concilier la performance du Groupe, la maîtrise des risques et ses engagements RSE à long terme.

GOV-2 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage de la rémunération variable dépendant d'objectifs ou d'indicateurs liés au développement durable	%	0	0

Lien entre rémunération des organes de gouvernance et durabilité

La rémunération des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance du Groupe Ailancy n'est pas conditionnée à l'atteinte d'objectifs de durabilité. La part de rémunération variable liée à des critères environnementaux, sociaux ou de gouvernance (ESG) s'établit ainsi à 0 % pour les exercices 2024–2025 et 2025–2026.

Mécanismes d'incitation liés à la durabilité

Le Groupe ne dispose pas de dispositif de rémunération incitative spécifiquement indexé sur des indicateurs de durabilité pour les membres de ses instances de gouvernance. Les enjeux ESG sont suivis dans le cadre de la stratégie RSE et des travaux du Comité RSE, indépendamment des mécanismes de rémunération.

Cibles et indicateurs ESG dans l'évaluation des organes de gouvernance

À ce jour, aucun indicateur spécifique de durabilité n'entre dans le calcul de la rémunération variable des membres des instances de gouvernance.

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe Ailancy envisage d'intégrer progressivement, au cours des deux prochaines années, des critères de performance ESG dans l'évaluation de ses instances dirigeantes, afin de renforcer l'alignement entre les engagements RSE du Groupe et ses pratiques de gouvernance.

GOV-3 – Déclaration sur la vigilance raisonnable

Intégration de la vigilance raisonnable dans le rapport

Bien que le Groupe Ailancy ne soit pas soumis aux obligations légales de devoir de vigilance applicable aux grandes entreprises, il a volontairement engagé une démarche de vigilance adaptée à la nature de ses activités et à ses enjeux de durabilité.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de sa stratégie RSE et vise à identifier, prévenir et maîtriser les impacts négatifs potentiels liés à ses activités et à sa chaîne de valeur, notamment en matière de droits humains, de conditions de travail, d'éthique des affaires et d'achats responsables.

Elle s'appuie sur les politiques du Groupe, l'analyse de double matérialité, les dispositifs de dialogue et de signalement ainsi que les mécanismes de suivi coordonnés par le Comité RSE.

Le tableau ci-dessous présente les principales étapes de cette démarche et leur articulation avec les informations publiées dans le présent rapport.

Tableau de correspondance des étapes de diligence raisonnable

Principales étapes	Renvois au rapport	Dispositifs et actions du Groupe Ailancy
Intégration de la vigilance dans la gouvernance et les politiques	GOV-1 ; G1-1 ; S1-1 ; S2-1	Pilotage par le Comité RSE et intégration des enjeux de vigilance dans les politiques d'éthique des affaires, les politiques sociales et la démarche d'achats responsables.
Identification et évaluation des impacts négatifs	IRO-1 ; IRO-2 ; SBM-3	Analyse de double matérialité, identification des impacts, risques et opportunités (IRO) et prise en compte des enjeux matériels dans les orientations RSE du Groupe.

Dialogue avec les parties prenantes concernées	SBM-2 ; S1-2 ; S2-2 (si applicable)	Dialogue social à travers le CSE, enquête QVT auprès des collaborateurs en France et prise en compte des enjeux sociaux dans les relations avec les parties prenantes.
Prévention, atténuation et remédiation	S1-3 ; S2-3 ; G1-2 ; E1-5	Politiques et procédures relatives à la prévention des risques sociaux, à l'éthique des affaires, aux achats responsables et à la réduction des impacts environnementaux.
Mécanismes de signalement et de recours	S1-2 ; S2-2 ; G1-1	Dispositif interne d'alerte et d'écoute, procédures de traitement des signalements et mesures de confidentialité et de protection des personnes concernées, selon les modalités et périmètres applicables.
Suivi de l'efficacité et communication	GOV-4 ; S1-4 ; S2-4 ; G1-3 ; IRO-2	Suivi des actions et indicateurs RSE, coordination par le Comité RSE, contrôles internes et consolidation des informations dans le reporting de durabilité.

Le Groupe poursuit le renforcement de cette démarche, notamment à travers le déploiement de sa politique d'achats responsables, l'évaluation RSE des fournisseurs et l'amélioration continue de ses dispositifs de prévention et de suivi. Les actions engagées après la clôture de l'exercice 2025–2026 sont présentées dans les sections concernées, notamment S2 et G1.

GOV-4 – Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité

Gestion des risques et contrôle interne du reporting de durabilité

Le Groupe Ailancy s'appuie sur un dispositif structuré de collecte, de consolidation et de contrôle des informations de durabilité, intégré à son organisation RSE et adapté à la nature de ses activités. Ce dispositif s'inscrit dans le périmètre de reporting du Groupe présenté en BP-1 et vise à garantir la fiabilité, la cohérence et la traçabilité des informations publiées.

La coordination du reporting est assurée par l'équipe RSE, en collaboration avec le Comité RSE et les fonctions concernées, notamment les Ressources humaines, la Finance, l'IT, les Achats et l'Office Management. Chaque fonction contribue à la production des données relevant de son domaine d'expertise, tandis que l'équipe RSE assure leur consolidation et la coordination des contrôles de cohérence.

Les contrôles internes portent principalement sur l'exhaustivité des informations, la cohérence des périmètres et des périodes de référence, la fiabilité des calculs et la traçabilité des sources. Une attention particulière est accordée aux données

environnementales et aux informations relatives à la chaîne de valeur, pour lesquelles des méthodes d'estimation peuvent être nécessaires. Les calculs d'émissions de gaz à effet de serre sont réalisés avec l'appui de SAMI, à partir de données d'activité et de méthodologies reconnues, notamment celles de l'ADEME et du GHG Protocol. Les principales hypothèses méthodologiques sont présentées dans le chapitre ESRS E1.

Le Groupe bénéficie également de l'accompagnement de SustainSoft pour la structuration du reporting, la consolidation des indicateurs et la revue de cohérence des informations. Le Comité RSE assure le suivi du processus et les points nécessitant un arbitrage sont soumis à la Direction, selon leur nature et leur importance.

Cette organisation contribue à maîtriser les principaux risques liés au reporting de durabilité, notamment les erreurs de calcul, les omissions, les doubles comptabilisations et les incohérences de périmètre. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à renforcer la qualité, la comparabilité et la fiabilité des informations publiées au fil des exercices.

SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Chiffre d'affaires du secteur des énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz)	€	0	0
Chiffre d'affaires issu du commerce du charbon	€	0	0
Chiffre d'affaires issu du commerce du pétrole	€	0	0
Chiffre d'affaires issu de la vente de gaz	€	0	0
Chiffre d'affaires provenant de la production de produits chimiques	€	0	0
Chiffre d'affaires issu de la vente d'armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques ou biologiques)	€	0	0
Chiffre d'affaires issu de la culture et de la production de tabac	€	0	0

Modèle économique et chaîne de valeur

Le Groupe Ailancy est un groupe de conseil spécialisé dans l'accompagnement des institutions financières, notamment les banques, les compagnies d'assurance et les sociétés de gestion d'actifs. Présent en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie à travers sept entités, il mobilise des expertises complémentaires en stratégie, transformation, organisation, systèmes d'information, gestion des risques et conformité, ainsi qu'en cybersécurité et intelligence artificielle.

Son modèle économique repose principalement sur le savoir-faire de ses collaborateurs et la réalisation de prestations de conseil à forte valeur ajoutée. Les consultants, les équipes de management et les fonctions support constituent ainsi le cœur des opérations du Groupe, soutenus par les infrastructures numériques et les espaces de travail nécessaires à la réalisation des missions.

En amont, la chaîne de valeur comprend les fournisseurs de biens et de services indispensables au fonctionnement du Groupe, notamment les équipements informatiques, les solutions logicielles, l'hébergement numérique, les services généraux et les prestations liées aux déplacements professionnels. Le Groupe fait également appel, selon les besoins de ses missions, à des consultants indépendants et à des partenaires sous-traitants.

En aval, Ailancy accompagne ses clients dans leurs projets de transformation stratégique, opérationnelle, technologique et réglementaire. Ses prestations contribuent à l'évolution des organisations, des processus et des services proposés par les institutions financières, notamment dans les domaines de la Finance Durable, de la gestion des risques et de la transformation digitale.

Ce modèle repose sur la qualité des expertises humaines, la solidité des relations avec les clients et partenaires, la protection des informations et la continuité des prestations. Ces dimensions occupent une place centrale dans la stratégie et les engagements de durabilité du Groupe.

Principales activités, offres et marches

Le Groupe Ailancy intervient principalement dans le secteur du conseil aux entreprises, avec une spécialisation dans les services financiers. Il accompagne les banques, les compagnies d'assurance, les sociétés de gestion et les autres acteurs du secteur financier dans leurs projets de stratégie, de transformation, d'organisation, de systèmes d'information, de gestion des risques et de conformité. Cette offre s'enrichit d'expertises complémentaires en cybersécurité, intelligence artificielle et Finance Durable & ESG.

Dans le domaine de la Finance Durable et de l'ESG, les prestations du Groupe s'articulent autour de quatre axes : la réglementation et le reporting ESG, les données et risques ESG, la stratégie et la transformation durable, ainsi que l'engagement et les produits durables. Au cours de l'exercice 2025–2026, cette activité a représenté 17 missions distinctes auprès de 13 comptes clients finaux, pour un chiffre d'affaires associé d'environ 1,33 M€, illustrant la contribution du Groupe à l'accompagnement des transformations durables du secteur financier.

Les enjeux de durabilité sont également intégrés à la gestion des activités internes du Groupe, notamment les systèmes d'information et la cybersécurité, les achats, les déplacements professionnels et la gestion des locaux. Une attention particulière est portée aux émissions de gaz à effet de serre, aux conditions de travail et au développement des compétences, à la sécurité des informations et à l'intégrité des relations d'affaires.

Cette approche permet au Groupe Ailancy d'articuler le développement de ses activités de conseil, l'accompagnement des transformations de ses clients et la mise en œuvre de ses engagements de durabilité.

Produits et services interdits et restrictions applicables

Compte tenu de la nature de ses activités de conseil et de prestations intellectuelles, le Groupe Ailancy ne conçoit ni ne commercialise de produits soumis à des interdictions de mise sur le marché.

Dans le cadre de ses activités, le Groupe veille au respect des sanctions internationales et des régimes d'embargo applicables, notamment ceux adoptés par l'Union européenne et les Nations unies. Il ne réalise aucune prestation interdite par ces dispositifs.

Conformément à sa politique d'éthique des affaires, Ailancy exclut également les interventions commerciales auprès de contreparties impliquées dans les armes controversées ou dans des violations avérées des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Secteurs d'activité et opérations internes liés aux IRO

Le Groupe Ailancy exerce principalement ses activités dans le secteur du conseil et des services professionnels aux entreprises, avec une spécialisation dans les services financiers. Ses prestations couvrent notamment le conseil en management et en transformation, ainsi que des expertises en technologies, cybersécurité et intelligence artificielle.

Compte tenu de son modèle d'affaires, plusieurs activités internes sont également liées ou susceptibles d'être liées aux impacts, risques et opportunités examinés dans le cadre de l'analyse de double matérialité :

- **La gestion des ressources humaines et des compétences :** les conditions de travail, le développement des compétences et la fidélisation des collaborateurs constituent des enjeux essentiels pour une activité fondée sur les prestations intellectuelles.
- **Les systèmes d'information et les relations avec les prestataires technologiques :** ils soulèvent des enjeux de confidentialité, de cybersécurité, de protection des données et de continuité d'activité.

- **La mobilité des collaborateurs :** les déplacements professionnels et domicile-travail contribuent aux émissions de gaz à effet de serre du Groupe.
- **La gestion des bureaux et des achats :** elle implique des enjeux de consommation énergétique, de gestion des ressources, d'achats responsables et d'adaptation aux risques climatiques.

Ces activités sont prises en compte dans la démarche RSE du Groupe, selon leur pertinence au regard des impacts, risques et opportunités identifiés.

SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes

Dialogue avec les principales parties prenantes

Le Groupe Ailancy accorde une importance particulière au dialogue avec ses parties prenantes afin de mieux comprendre leurs attentes et d'intégrer leurs préoccupations dans ses activités et sa démarche de durabilité.

Les principales parties prenantes du Groupe comprennent les collaborateurs et leurs représentants, les clients, les fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les partenaires associatifs. Les échanges s'appuient sur différents canaux adaptés à la nature des relations entretenues : dialogue social, enquêtes auprès des collaborateurs, relations commerciales et contractuelles, échanges avec les partenaires et initiatives d'engagement solidaire.

En 2026, le dialogue avec les collaborateurs s'est notamment appuyé sur le baromètre de Qualité de Vie au Travail (QVT), réalisé auprès des quatre entités françaises, avec 139 répondants sur 228 collaborateurs sollicités, soit un taux de participation de 61 %. Le Comité social et économique (CSE) constitue également un canal privilégié de dialogue entre les salariés et la Direction.

Attentes des parties prenantes et prise en compte dans la stratégie

Les échanges avec les parties prenantes permettent au Groupe d'identifier leurs principales attentes et de les prendre en considération dans ses orientations et ses actions.

Parties prenantes	Principales attentes et préoccupations	Prise en compte par le Groupe
Collaborateurs et représentants du personnel	Bien-être au travail, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, santé et sécurité, égalité professionnelle, formation et développement des compétences.	Suivi des résultats du baromètre QVT, dialogue social avec le CSE, actions de prévention et initiatives en faveur de la qualité de vie au travail et du développement professionnel.

Clients	Qualité des prestations, confidentialité et sécurité des informations, conformité réglementaire et accompagnement des transformations du secteur financier.	Renforcement des expertises en conseil, cybersécurité, conformité et Finance Durable & ESG, ainsi que des engagements en matière d'éthique des affaires.
Fournisseurs et sous-traitants	Relations commerciales responsables, respect des droits sociaux, conditions de travail, sécurité des informations et exigences environnementales et éthiques.	Politique d'Achats Responsables, critères RSE dans les relations fournisseurs et déploiement progressif d'une démarche d'évaluation des fournisseurs.
Partenaires associatifs	Collaboration, soutien aux projets d'intérêt général et mobilisation de compétences au service des besoins associatifs.	Partenariats associatifs et dispositif d'Intermission solidaire, favorisant l'engagement des collaborateurs dans des missions à impact social.

Les résultats du baromètre QVT 2026 mettent en évidence une appréciation globalement favorable de la qualité de vie au travail, tout en permettant d'identifier plusieurs priorités, notamment la prévention du stress, l'amélioration de l'ergonomie et des conditions de travail, l'équilibre de vie ainsi que le développement des compétences. Ces enseignements contribuent à orienter les actions sociales du Groupe.

Les attentes des clients et des partenaires participent également à l'évolution des pratiques professionnelles du Groupe, notamment dans les domaines de la sécurité des informations, de la conformité, de la Finance Durable et des achats responsables.

Information des organes de gouvernance sur les attentes des parties prenantes

Les attentes et préoccupations des parties prenantes sont portées à la connaissance des instances dirigeantes à travers les échanges réguliers entre la Direction, les Ressources humaines, les représentants du personnel, les responsables opérationnels et le Comité RSE.

Les résultats des enquêtes collaborateurs et les sujets issus du dialogue social contribuent à l'identification des priorités en matière de conditions de travail, de prévention des risques sociaux, d'égalité professionnelle et de développement des compétences.

Parallèlement, les retours des clients, les échanges avec les fournisseurs et les contributions des partenaires associatifs alimentent les réflexions sur la qualité des prestations, l'éthique des affaires, les pratiques d'achats responsables et les opportunités de développement durable.

Le Comité RSE contribue à la prise en compte de ces éléments dans le suivi des impacts, risques et opportunités (IRO) et dans la mise en œuvre des engagements de durabilité du Groupe. Les sujets nécessitant des orientations ou des arbitrages stratégiques sont portés à l'attention de la Direction.

Les démarches spécifiques concernant les collaborateurs et les travailleurs de la chaîne de valeur sont présentés dans les sections ESRS S1 et S2.

SBM-3 – Interaction des impacts, risques et opportunités matériels avec la stratégie et le modèle économique de l'entreprise, et effets financiers

Interactions entre les IRO matériels et la stratégie du Groupe

L'analyse de double matérialité réalisée pour l'exercice 2025–2026 a conduit le Groupe Ailancy à retenir quatre thématiques matérielles : le changement climatique (E1), les effectifs propres (S1), les travailleurs de la chaîne de valeur (S2) et la conduite des affaires (G1).

Ces enjeux sont étroitement liés au modèle économique du Groupe, fondé sur les prestations intellectuelles, les compétences de ses collaborateurs, les relations avec les institutions financières, ainsi que les achats et les prestations externalisées. Ils concernent les activités des sept entités consolidées et les relations pertinentes en amont et en aval de la chaîne de valeur.

Le tableau ci-dessous présente les principaux impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, leur localisation et les réponses apportées par le Groupe. Les politiques, actions, objectifs et indicateurs correspondants sont détaillés dans les chapitres thématiques.

Thème	Principaux IRO matériels	Localisation de l'effet	Effet sur la stratégie et réponse du Groupe
E1 — Climat	Impact négatif réel : émissions de GES liées aux activités et aux achats.	Opérations propres, fournisseurs, prestations de services et mobilité professionnelle.	Pilotage du bilan GES, sobriété énergétique et numérique, mobilité plus durable et intégration des achats dans les leviers de réduction.
E1 — Climat	Risque de transition : renforcement des exigences climatiques et ESG de certains clients.	Aval : référencement, appels d'offres et relations commerciales avec les	Renforcement du suivi des engagements RSE, des données climatiques et des pratiques fournisseurs.

		institutions financières.	
E1 — Climat	Opportunité : développement des missions de Finance Durable, de transformation et d'accompagnement climatique.	Aval : prestations de conseil et évolution de la demande des clients.	Mobilisation des expertises ESG et de transformation, développement et diversification des offres de conseil.
S1 — Personnel	Impact négatif réel ou potentiel : pression au travail, fatigue, ergonomie et déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle.	Opérations propres : collaborateurs et organisation des missions.	Actions QVT, prévention des risques psychosociaux, amélioration de l'ergonomie et suivi des conditions de travail.
S1 — Personnel	Impact négatif : risques d'inégalités de traitement, notamment dans les parcours professionnels et la rémunération.	Opérations propres, notamment le périmètre social français.	Actions RH et dialogue social en matière d'égalité professionnelle, d'accompagnement des retours de congé maternité et d'accès à la formation.
S1 — Personnel	Risque financier : difficultés de fidélisation et de disponibilité des compétences.	Opérations propres et capacité de réalisation des missions clients.	Développement professionnel, accompagnement des parcours et amélioration de la qualité de vie au travail.
S2 — Chaîne de valeur	Impact négatif potentiel : conditions de travail, santé-sécurité et droits fondamentaux de certains travailleurs externes.	Amont et prestations externalisées : sous-traitants de conseil et fournisseurs de services.	Politique d'achats responsables, priorisation des fournisseurs selon leurs risques et renforcement de la vigilance contractuelle.
G1 — Conduite des affaires	Impact négatif potentiel : corruption, conflits d'intérêts et pratiques	Opérations propres et relations avec les clients,	Politique d'éthique des affaires, procédures relatives aux conflits d'intérêts et aux cadeaux et invitations, prévention

	commerciales contraires à l'intégrité.	partenaires et fournisseurs.	et dispositifs de signalement.
G1 — Conduite des affaires	Risque financier : conséquences contractuelles, juridiques et réputationnelles de manquements éthiques graves.	Relations commerciales, appels d'offres et contrats significatifs.	Renforcement des contrôles et de la culture de conformité afin de préserver la confiance et la continuité des relations commerciales.

Les enjeux sociaux et de gouvernance exercent une influence directe sur la capacité du Groupe à réaliser des missions de conseil exigeantes. Les compétences, l'engagement et les conditions de travail des collaborateurs constituent des facteurs essentiels de qualité des prestations et de continuité des relations clients. Le dialogue social et les résultats du baromètre QVT 2026 contribuent à orienter les priorités en matière de prévention des risques, de développement professionnel et d'égalité de traitement.

Les relations avec les fournisseurs et sous-traitants impliquent également une attention particulière aux conditions de travail, à la santé-sécurité et au respect des droits fondamentaux des travailleurs de la chaîne de valeur.

Parallèlement, la transition climatique influence les pratiques opérationnelles et l'environnement commercial du Groupe. La maîtrise des émissions liées aux achats, aux déplacements professionnels et aux usages numériques s'accompagne d'une adaptation aux exigences ESG des institutions financières. Le développement des expertises en Finance Durable et ESG constitue ainsi une opportunité stratégique pour Ailancy.

Ces enjeux sont intégrés aux orientations et aux actions RSE du Groupe, en cohérence avec son modèle économique et ses engagements de durabilité.

Effets financiers actuels des risques et opportunités matériels

Au cours de l'exercice 2025–2026, les enjeux de durabilité ont notamment contribué à l'évolution des activités de conseil du Groupe et à la mobilisation de ressources consacrées à ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Dans le domaine de la Finance Durable et de l'ESG, Ailancy a réalisé 17 missions distinctes auprès de 13 comptes clients finaux, représentant un chiffre d'affaires associé d'environ 1,33 M€. Ces prestations illustrent la contribution effective des expertises ESG à l'activité du Groupe. Ce chiffre d'affaires correspond à des prestations réalisées dans ces domaines et ne constitue pas une estimation des seuls revenus liés au climat ou d'un revenu additionnel directement attribuable à la transition climatique.

Les charges d'exploitation comprennent notamment les ressources consacrées à la formation et au développement des compétences, à la prévention des risques professionnels, à la conformité, au suivi des partenaires ainsi qu'à la mesure de l'empreinte carbone, avec l'accompagnement de SAMI.

Les risques associés à la fidélisation des talents, à l'évolution des exigences ESG des clients et à la conduite des affaires sont également pris en compte dans l'appréciation de la performance et de la continuité des activités. Leurs effets financiers spécifiques sont analysés qualitativement lorsqu'ils ne peuvent être distingués de manière fiable des autres facteurs économiques et opérationnels.

Risques d'ajustement significatif des valeurs comptables à court terme

Au regard de l'analyse des risques et opportunités matériels réalisée pour l'exercice 2025–2026 et compte tenu de la nature principalement intellectuelle et peu capitalistique de ses activités, le Groupe Ailancy n'a identifié aucun risque significatif susceptible d'entraîner un ajustement matériel de la valeur comptable de ses actifs ou passifs au cours de l'exercice 2026–2027.

Les principaux enjeux financiers identifiés concernent davantage l'évolution des revenus, des charges d'exploitation et de la continuité des prestations que la valorisation des actifs et passifs du Groupe.

Effets financiers anticipés à court, moyen et long terme

À court terme, les principaux facteurs susceptibles d'influencer la performance financière du Groupe concernent les coûts de recrutement et d'intégration des collaborateurs, les dépenses de prévention des risques sociaux, les moyens consacrés à la conformité ainsi que l'évolution des exigences ESG dans les processus de référencement et d'appels d'offres.

À moyen terme, le développement des prestations de Finance Durable et ESG représente une opportunité de croissance et de diversification des activités de conseil. En parallèle, l'adaptation des pratiques de mobilité, d'achats et de numérique peut influer sur l'évolution des charges d'exploitation.

À long terme, la transformation des attentes du secteur financier, les conséquences du changement climatique et la disponibilité des compétences spécialisées constituent des facteurs structurants pour la résilience et le développement du Groupe.

La gestion de ces risques et opportunités s'inscrit dans une approche visant à concilier la performance économique, la qualité des prestations, la maîtrise des risques et les engagements de durabilité d'Ailancy.

Méthodes d'évaluation des effets financiers

L'évaluation des effets financiers liés aux risques et opportunités matériels s'appuie sur les données financières et commerciales du Groupe, les analyses de risques et les perspectives d'évolution de ses activités. Pour les effets prospectifs, elle mobilise les informations raisonnables et justifiables disponibles à la date de clôture, en tenant compte des horizons temporels et des principales hypothèses économiques, réglementaires et commerciales.

Les effets de certains enjeux de durabilité, notamment la fidélisation des talents, l'évolution des exigences ESG des clients et la prévention des risques éthiques, sont étroitement liés aux autres facteurs économiques et opérationnels qui influencent la performance du Groupe. Leur contribution financière propre ne peut être isolée de manière suffisamment fiable.

Par ailleurs, les effets financiers anticipés dépendent de plusieurs paramètres, tels que l'évolution de la demande en prestations ESG, les besoins en compétences et les coûts associés à la transition environnementale. Les incertitudes entourant ces évolutions ne permettent pas, pour l'exercice considéré, de produire des estimations monétaires suffisamment représentatives pour chacun des risques et opportunités concernés.

Le Groupe privilégie ainsi une appréciation qualitative de ces effets, en identifiant les principales composantes financières susceptibles d'être concernées : le chiffre d'affaires, les charges de personnel et de formation, les charges externes liées aux achats, aux services numériques et à la conformité, le résultat d'exploitation ainsi que les flux de trésorerie d'exploitation.

Les informations quantitatives directement observables, notamment le chiffre d'affaires associé aux prestations de Finance Durable et ESG, sont présentées dans la section relative aux effets financiers actuels.

Pour les autres risques et opportunités, les effets combinés avec les facteurs économiques et opérationnels généraux ne peuvent être attribués de manière suffisamment pertinente aux enjeux de durabilité considérés. Une quantification agrégée de ces effets ne fournirait pas, dans les conditions actuelles d'évaluation, une information suffisamment utile à l'appréciation de leur contribution financière.

Lorsque des effets financiers peuvent être quantifiés de manière fiable, les informations peuvent être présentées sous forme de montants uniques ou d'intervalles, selon la nature des données et le degré d'incertitude associé.

Le Groupe poursuit le renforcement de ses outils de suivi afin d'affiner progressivement l'analyse financière des enjeux de durabilité et d'enrichir les informations quantitatives

publiées au fil des exercices. Les éléments méthodologiques propres aux risques et opportunités climatiques sont détaillés dans le chapitre ESRS E1.

Résilience de la stratégie et du modèle économique

La résilience du Groupe Ailancy repose notamment sur la diversité de ses prestations de conseil, la mobilisation de compétences spécialisées, la flexibilité de son organisation et la continuité de ses infrastructures numériques.

La possibilité de recourir au télétravail et les dispositifs de continuité informatique contribuent à maintenir les activités en cas de perturbations opérationnelles ou d'événements climatiques.

L'analyse de résilience prend en compte les risques climatiques physiques et de transition, examinés à travers différents scénarios et horizons temporels, court, moyen et long terme, ainsi que les facteurs humains, opérationnels et commerciaux susceptibles d'influencer la continuité des prestations.

Le développement des expertises en Finance Durable et ESG, les actions de prévention des risques sociaux et le renforcement des pratiques de gouvernance contribuent à la capacité d'adaptation du Groupe face aux évolutions de son environnement.

Les scénarios climatiques, les hypothèses retenues et les mesures d'adaptation correspondantes sont présentés dans le chapitre ESRS E1.

IRO-1 – Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels, et informations matérielles à publier

Processus d'identification et d'évaluation des IRO matériels

Le Groupe Ailancy a conduit une analyse de double matérialité afin d'identifier et de hiérarchiser les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à ses activités et à sa chaîne de valeur. Cette démarche couvre les sept entités du Groupe, présentes en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie, ainsi que les principales relations commerciales en amont et en aval.

L'analyse s'appuie sur le modèle économique du Groupe, spécialisé dans le conseil aux institutions financières, et sur une évaluation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinente pour ses activités. Elle prend notamment en considération les conditions de travail et les compétences des collaborateurs, les relations avec les clients et les fournisseurs, les risques climatiques, les exigences réglementaires et les opportunités de développement des prestations de Finance Durable et ESG.

La démarche repose sur une approche collaborative associant le Comité RSE et les principales fonctions du Groupe, notamment les Ressources humaines, la Finance, l'IT,

les Achats et les responsables opérationnels. Elle mobilise les données et analyses disponibles, dont les politiques et procédures internes, les informations RH, le baromètre QVT, le dialogue social, les analyses climatiques, les données financières et les informations relatives aux fournisseurs.

Les impacts sur les personnes et l'environnement sont évalués au titre de la matérialité d'impact, tandis que les risques et opportunités susceptibles d'influencer la performance économique du Groupe sont examinés au titre de la matérialité financière. Les résultats sont consolidés et examinés par le Comité RSE et la Direction afin d'assurer leur cohérence avec les activités, la stratégie et les engagements de durabilité du Groupe.

Critères de gravité, de probabilité et de hiérarchisation des IRO

L'évaluation de la matérialité repose sur une appréciation distincte des impacts et des conséquences financières potentielles des enjeux de durabilité.

Pour les impacts négatifs, le Groupe examine leur gravité à travers leur ampleur, leur étendue et leur caractère irrémédiable, ainsi que leur probabilité lorsqu'il s'agit d'impacts potentiels. Les impacts positifs sont appréciés selon leur ampleur et leur étendue, complétées par la probabilité de réalisation lorsqu'ils sont potentiels.

La matérialité financière est évaluée en tenant compte de la probabilité de survenance des risques et opportunités et de l'importance de leurs conséquences économiques potentielles, notamment sur les revenus, les charges, la continuité des activités et les relations commerciales du Groupe.

L'analyse s'appuie sur trois niveaux d'appréciation, faible, modéré et élevé, associés à des justifications qualitatives. Les évaluations tiennent compte de la nature des activités, des personnes ou milieux concernés, des horizons temporels et des caractéristiques propres aux différentes relations d'affaires.

Une attention particulière est portée aux situations susceptibles de présenter des impacts négatifs significatifs, notamment en matière de droits fondamentaux, de conditions de travail, de santé-sécurité, de pratiques commerciales et de changement climatique. Les caractéristiques des activités externalisées, des fournisseurs et des différentes implantations géographiques sont intégrées à cette appréciation.

Les politiques et dispositifs de prévention, d'atténuation et de remédiation existants sont également pris en considération pour apprécier la gestion des enjeux identifiés. La hiérarchisation tient compte de la gravité des impacts et de l'importance des risques et opportunités, afin de définir les priorités pertinentes pour le Groupe.

Vigilance raisonnable et prise en compte des parties prenantes et experts

L'analyse de double matérialité s'appuie sur les pratiques de vigilance et de gestion des risques du Groupe, notamment dans les domaines des ressources humaines, de l'éthique des affaires, des achats responsables et de la gestion environnementale.

Les attentes des collaborateurs sont prises en compte à travers les résultats du baromètre QVT 2026, les échanges avec les représentants du personnel et le dialogue social. Les

relations avec les clients institutionnels permettent également d'apprécier l'évolution des exigences en matière de conformité, de sécurité des informations et de durabilité, ainsi que les opportunités associées à la transformation du secteur financier.

Pour la chaîne de valeur, l'évaluation mobilise les caractéristiques des fournisseurs et sous-traitants, les informations disponibles sur leurs activités et les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques associés. Le déploiement de la démarche d'évaluation RSE des fournisseurs contribue au renforcement progressif de cette connaissance.

La démarche bénéficie également de l'expertise des fonctions internes et d'appuis méthodologiques spécialisés, notamment SustainSoft pour le reporting de durabilité et SAMI pour les travaux relatifs aux émissions de gaz à effet de serre. Ces différentes contributions permettent d'enrichir l'analyse et de rapprocher les enjeux de durabilité des réalités opérationnelles et économiques du Groupe.

Évolution du processus et date de la dernière analyse de matérialité

L'exercice 2025–2026 marque la première publication volontaire d'un rapport de durabilité du Groupe Ailancy élaboré en référence aux normes ESRS.

Dans ce cadre, le Groupe a structuré son analyse de double matérialité en s'appuyant sur les travaux RSE déjà engagés, les dispositifs de gestion des risques et les contributions des différentes fonctions internes. L'analyse a été consolidée à l'automne 2026, avec une attention particulière portée aux enjeux sociaux, climatiques, aux achats responsables et aux interactions avec la chaîne de valeur.

Cette démarche a conduit à identifier quatre thématiques matérielles : le changement climatique (E1), les effectifs propres (S1), les travailleurs de la chaîne de valeur (S2) et la conduite des affaires (G1), regroupant neuf principaux impacts, risques et opportunités (IRO), présentés dans les sections SBM-3 et IRO-2.

S'agissant d'un premier exercice de reporting volontaire selon les ESRS, aucune comparaison avec une précédente publication établie selon le même référentiel n'est applicable. Le Groupe prévoit d'actualiser régulièrement cette analyse afin de tenir compte de l'évolution de ses activités, de son environnement économique et des attentes de ses parties prenantes.

IRO-2 – Impacts, risques et opportunités matériels et exigences de publication couvertes par l'état de durabilité

Présentation des IRO matériels et de leur localisation dans la chaîne de valeur

L'analyse de double matérialité conduite par le Groupe Ailancy pour l'exercice 2025–2026 a permis d'identifier quatre thématiques matérielles : **le changement climatique (E1), les effectifs propres (S1), les travailleurs de la chaîne de valeur (S2) et la conduite des affaires (G1)**.

Ces thématiques regroupent neuf principaux impacts, risques et opportunités (IRO), qui reflètent les enjeux de durabilité les plus significatifs au regard des activités de conseil du

Groupe, de ses collaborateurs et de ses relations avec les clients, fournisseurs et partenaires.

Thème	Principaux impacts, risques et opportunités matériels	Nature et localisation
E1 — Changement climatique	Émissions de gaz à effet de serre liées aux activités, aux achats et à la chaîne de valeur, contribuant au changement climatique.	Impact négatif réel ; opérations propres et chaîne de valeur amont.
E1 — Changement climatique	Renforcement des exigences climatiques et ESG des clients dans les appels d'offres et les processus de référencement.	Risque de transition ; chaîne de valeur aval et relations commerciales.
E1 — Changement climatique	Développement de la demande en prestations de Finance Durable et d'accompagnement à la transformation climatique.	Opportunité financière ; chaîne de valeur aval, offres et missions de conseil.
S1 — Effectifs propres	Exposition des collaborateurs au stress, aux risques psychosociaux, à la fatigue physique et aux difficultés d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.	Impact négatif réel ou potentiel ; collaborateurs des opérations propres.
S1 — Effectifs propres	Risques d'inégalités de traitement dans la rémunération et les parcours professionnels.	Impact négatif ; collaborateurs des opérations propres.
S1 — Effectifs propres	Difficultés potentielles de fidélisation des talents et de disponibilité des compétences nécessaires à la réalisation des missions.	Risque financier ; opérations propres et continuité des prestations.
S2 — Travailleurs de la chaîne de valeur	Enjeux liés aux conditions de travail, à la santé-sécurité et au respect des droits fondamentaux des salariés de certains prestataires externes.	Impact négatif potentiel ; fournisseurs et sous-traitants en amont.
G1 — Conduite des affaires	Atteintes potentielles à l'intégrité des relations d'affaires liées à la corruption, aux conflits d'intérêts ou à des pratiques commerciales non conformes aux principes éthiques du Groupe.	Impact négatif potentiel ; opérations propres et relations commerciales.
G1 — Conduite des affaires	Conséquences contractuelles, juridiques, commerciales et réputationnelles pouvant	Risque financier ; relations avec les

	résulter de manquements graves.	éthiques clients, partenaires et marchés.

Ces enjeux sont intégrés à la démarche RSE du Groupe et pris en compte dans ses orientations stratégiques et opérationnelles. Les réponses apportées, ainsi que les politiques, actions, objectifs et indicateurs associés, sont présentés dans les sections **SBM-3, E1, S1, S2 et G1**.

Thématiques examinées sans qualification de matérialité

Les thématiques relatives à la pollution (E2), aux ressources en eau (E3), à la biodiversité (E4), à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5), aux communautés affectées (S3) ainsi qu'aux consommateurs et utilisateurs finaux (S4) ont également été examinées dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

Au regard du modèle économique du Groupe, de ses activités et des relations pertinentes au sein de sa chaîne de valeur, ces thématiques n'ont pas été retenues comme matérielles pour l'exercice 2025–2026.

Le Groupe poursuit néanmoins des initiatives en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets, d'engagement solidaire et de sécurité de l'information, présentées dans les informations complémentaires du rapport.

Évolution des impacts, risques et opportunités matériels et première publication

L'exercice 2025–2026 marque la première publication volontaire d'un rapport de durabilité du Groupe Ailancy élaboré en référence aux normes ESRS.

Cette première analyse de double matérialité s'appuie sur les travaux RSE déjà engagés par le Groupe, les dispositifs de gestion des risques et les contributions de ses différentes fonctions internes.

Elle établit un référentiel initial de quatre thématiques matérielles et de neuf principaux IRO, permettant de structurer les priorités de durabilité et leur suivi au cours des prochains exercices.

Le Groupe entend actualiser régulièrement cette analyse afin de tenir compte de l'évolution de ses activités, de son environnement économique et des attentes de ses parties prenantes.

Liste des exigences de publication incluses dans le présent rapport

Le tableau ci-dessous présente les exigences de publication du référentiel ESRS révisé 2026 auxquelles se réfère le Groupe Ailancy dans le cadre de son premier rapport volontaire de durabilité.

Les informations sont organisées par exigences transversales et par thématiques matérielles afin de faciliter leur identification et leur consultation.

Norme	Exigences de publication	Emplacement dans le rapport

ESRS 2	BP-1 ; BP-2	Base de préparation et modalités de présentation
ESRS 2	GOV-1 ; GOV-2	Gouvernance et dispositifs incitatifs
ESRS 2	GOV-3 ; GOV-4	Diligence raisonnable, gestion des risques et contrôles internes du reporting
ESRS 2	SBM-1 ; SBM-2 ; SBM-3	Stratégie, modèle économique, chaîne de valeur, parties prenantes et IRO
ESRS 2	IRO-1 ; IRO-2	Analyse de double matérialité et résultats de l'évaluation
ESRS 2	GDR-P ; GDR-A ; GDR-M ; GDR-T	Politiques, actions, indicateurs et cibles, intégrés aux sections thématiques
ESRS E1	E1-1 à E1-3	Plan de transition, identification des risques climatiques et résilience
ESRS E1	E1-4 à E1-6	Politiques, actions et objectifs climatiques
ESRS E1	E1-7 à E1-8	Énergie et émissions de gaz à effet de serre
ESRS E1	E1-9 à E1-11	Absorptions et crédits carbone, tarification interne du carbone et effets financiers anticipés
ESRS S1	S1-1 à S1-4	Politiques, dialogue, actions et objectifs relatifs aux collaborateurs
ESRS S1	S1-5 à S1-8	Caractéristiques des effectifs, personnel non salarié, dialogue social et diversité
ESRS S1	S1-9 à S1-12	Salaires adéquats, protection sociale, handicap, formation et compétences
ESRS S1	S1-13 à S1-16	Santé-sécurité, équilibre de vie, rémunération et incidents liés aux droits humains
ESRS S2	S2-1 à S2-4	Politiques, dialogue, actions et objectifs relatifs aux travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS G1	G1-1 à G1-4	Politiques, actions, objectifs et indicateurs relatifs à la conduite des affaires
ESRS G1	G1-6	Pratiques de paiement

Les exigences générales relatives aux politiques (GDR-P), aux actions et ressources (GDR-A), aux indicateurs (GDR-M) et aux cibles (GDR-T) sont appliquées de manière transversale aux thématiques matérielles, conformément à l'organisation du présent rapport.

Les informations expressément incorporées par référence à d'autres documents, lorsqu'il y en a, sont distinguées des renvois internes entre chapitres.

Informations supplémentaires présentées en complément des exigences

Afin d'offrir une vision plus complète de sa démarche de responsabilité sociétale, le Groupe Ailancy présente également des informations complémentaires relatives à ses initiatives et engagements spécifiques.

Informations complémentaires	Contribution à la compréhension de la démarche RSE
Évaluation EcoVadis	Présentation de la performance RSE du Groupe au regard d'un référentiel d'évaluation externe reconnu.
Numérique responsable et réemploi des équipements	Mise en valeur des pratiques de gestion responsable des équipements et ressources numériques.
Gestion des déchets et économie circulaire	Présentation des initiatives de tri, de collecte, de réduction et de valorisation des déchets.
Intermission solidaire et partenariats associatifs	Illustration de l'engagement des collaborateurs et de la mobilisation des compétences au service de projets d'intérêt général.
Sécurité et protection de l'information	Présentation des engagements et pratiques relatifs à la confidentialité, à la sécurité des données et à la continuité des services.

Ces informations sont présentées distinctement des exigences associées aux thématiques matérielles afin de compléter la compréhension des engagements du Groupe.

Exposition aux risques accrus liés au travail forcé, au travail obligatoire et au travail des enfants

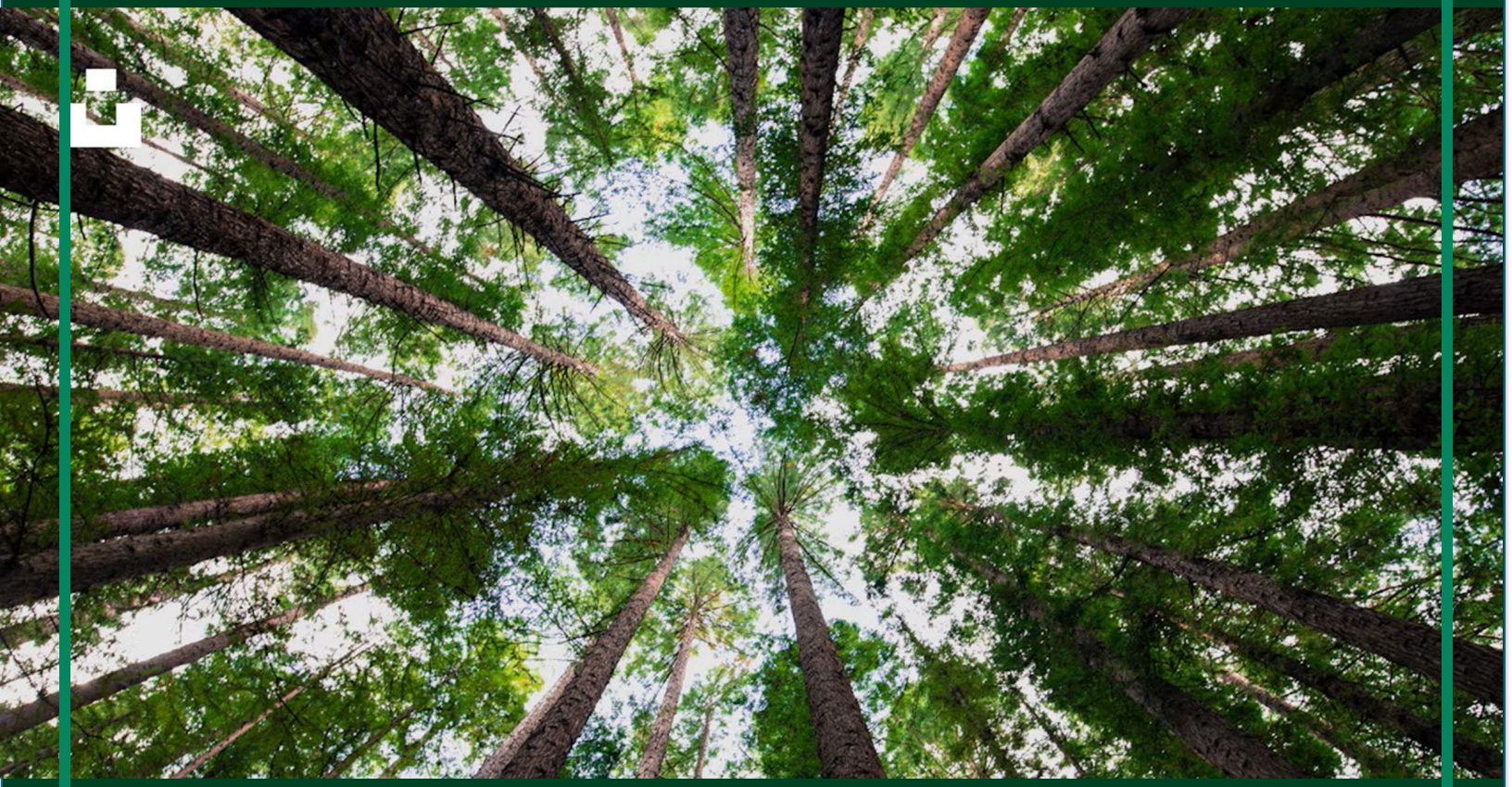
L'analyse des activités propres et des relations pertinentes dans la chaîne de valeur n'a pas conduit à identifier de thématique matérielle spécifiquement associée au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants.

Le Groupe intègre néanmoins le respect des droits fondamentaux du travail dans sa politique d'éthique des affaires et sa démarche d'achats responsables. Les principaux enjeux relatifs aux conditions de travail et aux droits des travailleurs externes sont présentés dans le chapitre ESRS S2.

Les points de données provenant d'autres législations européennes et identifiés à l'appendice A de l'ESRS 2 sont rapprochés des sections correspondantes de la déclaration de durabilité. Les points relevant de thématiques jugées non matérielles sont identifiés comme tels.

Cette correspondance permet de distinguer les informations publiées au titre des enjeux matériels du Groupe de celles associées à des thématiques non retenues à l'issue de l'analyse de double matérialité.

ESRS E1 - Changement climatique



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

Principales caractéristiques du plan de transition

Le Groupe Ailancy inscrit sa transition climatique dans une démarche structurée, portée par sa Politique environnementale v1.3, approuvée par la Direction Générale en juin 2026, et sa Roadmap RSE 2026–2028. Cette stratégie repose sur un objectif de réduction de **30 % des émissions brutes de gaz à effet de serre à horizon 2030**, par rapport à l'exercice de référence 2025–2026, ainsi que sur une ambition de long terme visant des émissions nettes nulles à horizon 2050.

Le bilan carbone 2025–2026, réalisé avec l'accompagnement de SAMI, constitue une nouvelle étape dans le pilotage de cette trajectoire. En identifiant plus précisément les émissions liées aux opérations du Groupe et à sa chaîne de valeur, il permet de concentrer les efforts de décarbonation sur les postes les plus significatifs, notamment les prestations externes, les achats, les usages numériques et la mobilité. Cette démarche associe la réduction de l'empreinte environnementale du Groupe à son développement dans les métiers de la transformation durable et de la Finance Durable & ESG.

Les objectifs et les orientations stratégiques ont été approuvés par la Direction Générale en juin 2026. Leur déploiement est coordonné par les fonctions concernées et suivi par le Comité RSE.

La trajectoire climatique du Groupe couvre les émissions directes et indirectes incluses dans son bilan de gaz à effet de serre, avec une attention particulière portée au scope 3, qui représente la majeure partie de son empreinte carbone. Réalisé avec l'accompagnement de SAMI, le bilan 2025–2026 fait ressortir des émissions globales d'environ 1 216 tCO_2e et constitue l'année de référence de l'objectif de réduction de 30 % à horizon 2030. Cette meilleure connaissance des émissions permet au Groupe de concentrer sa stratégie sur les principaux leviers de décarbonation, notamment les prestations externes, les achats responsables, les mobilités et les usages numériques.

L'ambition du Groupe s'inscrit dans la dynamique de transition vers une économie bas-carbone et dans les orientations de l'Accord de Paris. L'évaluation quantitative de la compatibilité de la trajectoire avec un scénario limitant le réchauffement à 1,5 °C constitue une étape distincte de la définition des objectifs internes, lesquels ne font pas l'objet, à ce stade, d'une validation SBTi.

La stratégie climatique est directement liée au modèle économique d'Ailancy. Elle vise à réduire les émissions associées au fonctionnement du Groupe, tout en accompagnant l'évolution des attentes des institutions financières à travers ses expertises en Finance Durable et ESG. Le développement de ces offres constitue un axe de croissance complémentaire à la réduction de l'empreinte carbone propre du Groupe.

Leviers de décarbonation et actions clés

Le Groupe Ailancy concentre sa démarche de décarbonation sur cinq leviers complémentaires, adaptés à la nature de ses activités et aux principales sources d'émissions de sa chaîne de valeur.

1. Déplacements professionnels

Le Groupe favorise les modes de transport à plus faible impact environnemental, notamment le train, et encourage le recours aux réunions à distance lorsque les exigences des missions le permettent. L'évolution des pratiques de déplacement contribue à la maîtrise des émissions associées aux prestations de conseil.

2. Mobilité domicile-travail

Ailancy accompagne les collaborateurs dans l'adoption de mobilités plus durables, notamment par la prise en charge des abonnements de transports collectifs et le soutien aux solutions de mobilité douce. Les dispositifs de mobilité proposés visent à faciliter l'accès à des alternatives à l'utilisation individuelle de la voiture.

3. Achats et prestations externes

La Politique d'Achats Responsables du Groupe intègre progressivement des critères environnementaux dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants. Cette approche vise à mieux prendre en compte l'empreinte carbone des biens et services achetés et à encourager des pratiques plus responsables dans la chaîne de valeur.

4. Numérique responsable

Le Groupe poursuit l'optimisation de la gestion de son parc informatique et de ses usages numériques, notamment à travers l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, le recours au réemploi et au reconditionnement, ainsi que la sensibilisation à des pratiques numériques plus sobres.

5. Énergie et mobilisation des collaborateurs

La maîtrise des consommations énergétiques des bureaux s'accompagne d'initiatives en faveur d'une utilisation plus responsable des ressources, du recours aux énergies renouvelables lorsque les modalités d'approvisionnement le permettent et de la sensibilisation des collaborateurs aux écogestes.

Ces leviers combinent des actions opérationnelles déjà engagées et des mesures dont le déploiement se poursuit dans le cadre de la Roadmap RSE 2026–2028. Leur contribution à la réduction des émissions est suivie à travers le bilan GES et les indicateurs associés aux activités du Groupe.

Investissements et ressources nécessaires au plan de transition

La mise en œuvre de la stratégie climatique mobilise plusieurs fonctions du Groupe, notamment les équipes RSE, Achats, IT, Office Management, Ressources humaines et Finance, ainsi que des partenaires spécialisés dans la mesure des émissions et l'accompagnement environnemental.

Les moyens mobilisés concernent principalement la réalisation du bilan GES, la mobilité des collaborateurs, la gestion énergétique des locaux, les équipements informatiques et les actions de sensibilisation. Ils s'inscrivent dans les dépenses de fonctionnement et les investissements liés aux activités du Groupe.

Compte tenu de la nature de ses prestations de conseil, Ailancy n'exerce pas directement d'activités économiques d'extraction, de production ou de négoce de charbon, de pétrole ou de gaz.

Indicateurs	Unités	2026	2025
Dépenses d'investissement importantes (CapEx) pour les activités économiques liées au charbon	€	Sans objet*	0
Dépenses d'investissement importantes (CapEx) pour les activités économiques liées au pétrole	€	Sans objet*	0
Dépenses d'investissement importantes (CapEx) pour les activités économiques liées au gaz	€	Sans objet*	0
Ressources financières allouées au plan d'action (OpEx)	€	Non isolé	N/A
Ressources financières allouées au plan d'action (CapEx)	€	Non isolé	N/A

« Sans objet » correspond à l'absence d'activités économiques directement exercées par le Groupe dans les secteurs fossiles concernés. « Non isolé » indique que les dépenses associées aux actions climatiques sont intégrées aux charges ou investissements du Groupe, sans faire l'objet d'une ventilation comptable spécifique au plan de transition.

Le pilotage des ressources consacrées aux actions climatiques accompagne le déploiement progressif de la stratégie environnementale du Groupe. Les modalités de financement et les moyens associés aux différentes actions sont intégrés à la gestion opérationnelle des fonctions concernées.

Hypothèses et dépendances du plan de transition

La trajectoire climatique d'Ailancy repose principalement sur la réduction des émissions indirectes associées aux achats de biens et services, aux déplacements professionnels, aux trajets domicile-travail et aux usages numériques.

Sa mise en œuvre s'appuie sur plusieurs hypothèses structurantes : la poursuite de la mobilisation des collaborateurs, l'évolution des pratiques de mobilité, l'intégration progressive de critères environnementaux dans les achats et l'amélioration continue de l'efficacité des équipements et des services numériques.

La réalisation de cette trajectoire dépend également de facteurs externes, notamment la disponibilité des solutions de transport bas-carbone, les contraintes opérationnelles liées aux missions chez les clients, l'offre d'équipements informatiques durables ou reconditionnés et les engagements de décarbonation des fournisseurs, en particulier des prestataires technologiques et numériques.

Le modèle opérationnel d'Ailancy repose également sur la complémentarité entre ses collaborateurs salariés et un réseau de consultants indépendants, de freelances et de partenaires spécialisés, mobilisés selon les besoins des projets. Cette organisation

permet au Groupe d'offrir à ses clients des expertises diversifiées et des capacités d'intervention adaptées, tout en renforçant le poids des prestations externes dans son empreinte carbone indirecte. L'association progressive de ces partenaires à la démarche d'achats responsables constitue ainsi un levier essentiel de la transition climatique du Groupe.

L'évolution du volume d'activité, des besoins des clients et du périmètre opérationnel du Groupe est également prise en compte dans le suivi de sa trajectoire climatique.

Cette approche permet d'adapter les leviers de décarbonation aux évolutions du contexte économique, technologique et commercial, tout en maintenant les objectifs climatiques comme référence de la démarche environnementale.

Émissions verrouillées potentielles liées aux actifs et activités

Le Groupe Ailancy exerce principalement des activités de conseil et de prestations intellectuelles et ne dispose pas d'infrastructures industrielles ou d'actifs de production à forte intensité carbone.

L'analyse des activités et des actifs du Groupe n'a pas mis en évidence d'émissions verrouillées significatives susceptibles de compromettre sa trajectoire climatique.

Les principales sources de dépendance à moyen et long terme concernent les locaux professionnels, les équipements informatiques, les contrats de services numériques et les pratiques de déplacement. Ces éléments sont pris en considération dans le pilotage des achats, de la mobilité et de la sobriété énergétique et numérique.

Avancement de la mise en œuvre du plan de transition

L'exercice 2025–2026 marque une étape importante dans la structuration et le déploiement de la stratégie climatique du Groupe Ailancy.

L'approbation de la Politique environnementale v1.3 par la Direction Générale en juin 2026 a permis de formaliser les objectifs de réduction des émissions et les principales orientations de décarbonation à moyen et long terme.

Cette dynamique s'est accompagnée de plusieurs avancées opérationnelles :

- la poursuite des travaux de mesure et de consolidation du bilan GES avec l'accompagnement de SAMI ;
- le développement des dispositifs de mobilité durable à destination des collaborateurs ;
- la mise en œuvre de pratiques de sobriété énergétique et numérique ;
- le renforcement de la gestion responsable des équipements informatiques ;
- la structuration de la démarche d'achats responsables et des actions de sensibilisation environnementale.

Ces réalisations constituent les premières étapes opérationnelles de la trajectoire climatique du Groupe.

Les résultats quantifiés des réductions d'émissions seront suivis à partir du bilan GES de référence 2026 et des inventaires des exercices suivants, selon une méthodologie cohérente et comparable dans le temps.

Le Comité RSE assure le suivi de la mise en œuvre de la trajectoire et contribue à l'adaptation des actions au regard des évolutions des activités et des résultats environnementaux.

Les informations détaillées relatives aux actions climatiques, aux ressources mobilisées, aux objectifs et aux émissions de GES sont présentées dans les sections E1-5 à E1-8.

E1-2 – Identification des risques liés au climat et analyse de scénarios

Dans le cadre de sa stratégie environnementale, le Groupe Ailancy a réalisé en 2026 une analyse des risques climatiques et des opportunités associées, adaptée à son modèle économique de conseil aux institutions financières.

Cette démarche permet d'anticiper les évolutions réglementaires et commerciales liées à la transition climatique, d'apprécier les effets potentiels des aléas physiques sur la continuité des activités et d'identifier les opportunités de développement des prestations de Finance Durable et ESG.

L'analyse s'appuie sur une évaluation des activités du Groupe, de ses dépendances opérationnelles et de trois scénarios climatiques de référence inspirés des trajectoires du Network for Greening the Financial System (NGFS).

Distinction entre risques physiques et risques de transition

Le Groupe distingue les risques physiques, liés aux conséquences du changement climatique, et les risques de transition, associés à l'évolution des politiques, des technologies, des marchés et des attentes des parties prenantes.

Risques physiques liés au climat

Les principaux aléas examinés concernent les épisodes de chaleur extrême, les fortes précipitations, les inondations et les tensions sur les ressources en eau.

Ces événements peuvent affecter les conditions de travail des collaborateurs, l'accessibilité des bureaux, les déplacements professionnels, les infrastructures numériques et la disponibilité de certains prestataires essentiels à la continuité des missions.

Risques de transition liés au climat

Le principal risque financier climatique matériel identifié par le Groupe concerne le renforcement des exigences environnementales et climatiques des institutions financières, notamment dans les appels d'offres, les processus de référencement et les relations commerciales.

L'évolution de ces exigences peut influencer l'accès à certains marchés et la compétitivité du Groupe. Ailancy y répond par la structuration de ses engagements environnementaux,

le suivi de ses indicateurs ESG et le renforcement de ses pratiques de conformité et d'achats responsables.

L'analyse prend également en compte l'évolution des coûts de l'énergie, des déplacements et des services numériques, qui peuvent influencer les charges d'exploitation. Ces facteurs sont intégrés au suivi opérationnel et à l'analyse de résilience, sans être retenus comme des risques financiers matériels autonomes dans l'évaluation de double matérialité 2025–2026.

Opportunités liées à la transition climatique

La transformation du secteur financier représente parallèlement une opportunité de développement pour les activités du Groupe.

Les besoins croissants en réglementation ESG, reporting de durabilité, gestion des données, analyse des risques climatiques et transformation environnementale favorisent le développement des prestations de Finance Durable et ESG.

Cette opportunité financière matérielle est intégrée à la stratégie commerciale du Groupe et présentée dans les sections SBM-1 et SBM-3.

Méthode d'évaluation de l'exposition aux risques climatiques selon les horizons temporels

L'analyse repose sur une approche qualitative et prospective, adaptée à la nature des activités de prestations intellectuelles du Groupe.

Elle combine l'identification des aléas climatiques et des facteurs de transition avec l'examen des activités et des dépendances susceptibles d'être affectées.

Pour chaque risque examiné, l'évaluation prend en considération l'exposition, la sensibilité des activités, la probabilité de survenance, l'ampleur potentielle des conséquences et leur durée.

Les résultats sont appréciés selon une échelle qualitative à trois niveaux — **faible, modéré et élevé** — et analysés sur trois horizons temporels :

Horizon	Période
Court terme	2026–2028
Moyen terme	2029–2031
Long terme	2032–2050

Pour les risques physiques, l'analyse privilégie les caractéristiques climatiques des pays d'implantation, les conditions de fonctionnement des bureaux, la mobilité des collaborateurs et les dépendances vis-à-vis des infrastructures et prestataires.

Cette approche permet une première caractérisation géographique et opérationnelle des expositions. L'appréciation détaillée de la vulnérabilité de chaque bâtiment constitue un niveau d'analyse distinct.

Pour les risques de transition, l'évaluation porte principalement sur les évolutions réglementaires, les exigences des clients institutionnels, les conditions d'accès aux marchés, les coûts d'exploitation et les perspectives de développement des activités ESG.

Scénarios climatiques retenus et pertinence pour le Groupe

Le Groupe a retenu trois scénarios de référence inspirés des trajectoires NGFS afin d'examiner différentes évolutions possibles de l'environnement climatique, réglementaire et économique.

Scénario	Trajectoire et principales caractéristiques	Application à Ailancy
Transition ordonnée — Net Zero 2050	Mise en œuvre précoce de politiques climatiques ambitieuses, accélération des innovations et de la décarbonation. Trajectoire compatible avec une limitation du réchauffement proche de 1,5 °C.	Analyse des exigences climatiques des clients, des évolutions réglementaires, des coûts de transition et des opportunités de développement des prestations ESG.
Transition retardée — Delayed Transition	Renforcement limité des politiques avant 2030, suivi d'une accélération rapide des mesures de transition. Scénario visant un réchauffement inférieur à 2 °C, avec des ajustements économiques et réglementaires plus marqués.	Évaluation de la capacité du Groupe à répondre à un durcissement rapide des exigences de marché, des obligations réglementaires et des coûts associés.
Politiques actuelles — Current Policies	Maintien des politiques climatiques existantes, avec un réchauffement mondial de l'ordre de 3 °C à l'horizon 2100 et une intensification des risques physiques.	Appréciation des effets potentiels de la chaleur, des précipitations extrêmes et des perturbations sur les bureaux, les déplacements, les collaborateurs et les prestataires.

Les trajectoires NGFS associées à ces scénarios correspondent, à titre indicatif, à des réchauffements mondiaux d'environ **1,4 °C, 1,7 °C et 3 °C respectivement à l'horizon 2100**, par rapport à la période préindustrielle. Ces valeurs constituent des références climatiques globales utilisées pour éclairer l'analyse, et non des projections propres aux implantations du Groupe.

La combinaison de ces scénarios permet d'apprécier les risques associés à une transition rapide ou différée, ainsi qu'à une évolution climatique caractérisée par des risques physiques plus élevés.

Périmètre de l'analyse des scénarios climatiques

L’analyse couvre les sept entités du Groupe Ailancy, implantées en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie.

Elle prend en compte les principales composantes du modèle opérationnel du Groupe : les collaborateurs, les bureaux, les déplacements professionnels, les infrastructures et services numériques, les fournisseurs et prestataires critiques, ainsi que les relations commerciales avec les institutions financières.

Une attention particulière est portée aux spécificités géographiques des implantations.

Au Maroc et en Tunisie, les épisodes de fortes chaleurs et les tensions potentielles sur les ressources en eau constituent des facteurs d’exposition à considérer, parallèlement aux événements de précipitations intenses.

En France et au Luxembourg, l’analyse prend notamment en compte les épisodes de chaleur, les fortes précipitations, les inondations et les perturbations susceptibles d’affecter les déplacements ou l’accessibilité des bureaux.

Cette approche géographique est complétée par l’examen des dépendances opérationnelles, notamment les services numériques, les transports et les prestations externalisées.

Principales hypothèses des scénarios climatiques

Les scénarios reposent sur plusieurs hypothèses structurantes relatives aux politiques publiques, à l’évolution de la réglementation, aux conditions économiques, aux technologies et aux comportements des acteurs du marché.

Dans les scénarios de transition ordonnée et retardée, le renforcement des politiques climatiques et des exigences ESG des institutions financières est susceptible de modifier les conditions de référencement, les attentes des clients et le contenu des missions de conseil.

Les évolutions des prix de l’énergie, des déplacements et des prestations numériques peuvent également influencer les charges d’exploitation.

Dans le scénario de politiques actuelles, l’intensification des aléas physiques est examinée au regard des conditions de travail, de l’accessibilité des locaux, des infrastructures et de la continuité des prestations.

L’analyse tient également compte de la capacité du Groupe à mobiliser le télétravail, les équipements informatiques de remplacement et ses dispositifs de continuité des systèmes d’information pour maintenir les activités en cas de perturbation.

Ces hypothèses permettent de rapprocher les trajectoires climatiques des principaux facteurs de risque et de développement du Groupe.

Date de réalisation de l’analyse de scénarios climatiques

L’analyse de scénarios a été réalisée au cours de l’année **2026**, dans le cadre de la structuration de la démarche climatique du Groupe et de la préparation de son premier rapport volontaire de durabilité établi en référence aux normes ESRS.

Ses conclusions contribuent à la mise en œuvre de la Politique environnementale approuvée en juin 2026 et de la Roadmap RSE 2026–2028.

L'analyse met en évidence l'importance de l'anticipation des exigences climatiques des clients, de la maîtrise des dépendances opérationnelles et du renforcement de la continuité des activités.

Elle soutient également le développement des expertises en Finance Durable et ESG, tout en éclairant les priorités d'adaptation et de transition environnementale du Groupe.

Les mesures associées à la résilience du modèle économique et les actions climatiques sont détaillées dans les sections E1-3 et E1-5.

E1-3 – Résilience face au changement climatique

Résultats de l'analyse de résilience climatique

L'analyse de résilience menée pour l'exercice 2025–2026 met en évidence la capacité du Groupe Ailancy à adapter son modèle économique aux évolutions climatiques et aux transformations du secteur financier. Fondé sur des prestations intellectuelles, des compétences spécialisées et des infrastructures numériques, son modèle d'affaires bénéficie d'une organisation flexible et d'une exposition limitée aux actifs industriels à forte intensité carbone.

L'évaluation s'appuie sur les trois scénarios climatiques présentés en E1-2 — **NGFS Net Zero 2050, Delayed Transition et Current Policies**, afin d'apprécier les effets potentiels des risques physiques et de transition sur les activités, les relations commerciales et la continuité des prestations.

Le principal risque financier climatique matériel identifié concerne le renforcement des exigences environnementales des institutions financières dans leurs processus d'appels d'offres, de référencement et de sélection des prestataires. Pour y répondre, le Groupe s'appuie sur sa Roadmap RSE 2026–2028, sa Politique environnementale approuvée en juin 2026, le suivi de son bilan GES et le développement de pratiques responsables en matière d'achats, de mobilité et de numérique.

En parallèle, la transformation du secteur financier constitue une opportunité stratégique pour le développement des expertises en Finance Durable, réglementation, reporting et données ESG. Les missions réalisées au cours de l'exercice illustrent la capacité du Groupe à accompagner ses clients dans leurs transformations durables, comme présenté dans les sections SBM-1 et SBM-3.

Sur le plan opérationnel, les scénarios climatiques mettent en évidence des perturbations potentielles liées aux épisodes de fortes chaleurs, aux précipitations extrêmes, aux inondations et aux difficultés d'accès aux bureaux ou aux transports. Les sensibilités géographiques diffèrent selon les implantations du Groupe en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie.

Ailancy dispose de plusieurs leviers contribuant à la continuité de ses activités : flexibilité des modalités de travail, recours au télétravail lorsque les circonstances le permettent, outils collaboratifs accessibles à distance, équipements informatiques de remplacement, dispositifs de sauvegarde des données et mesures de protection adaptées aux espaces de travail.

Ces mesures sont complétées par les dispositifs de prévention et de sécurité des locaux, notamment les systèmes d'alerte, les équipements de protection incendie et les installations de confort thermique. Les fonctions IT, Ressources humaines, Office Management et les responsables de missions contribuent conjointement à leur mise en œuvre.

En septembre 2026, ces pratiques ont été structurées dans un **Plan de Continuité d'Activité (PCA)**, renforçant le cadre de préparation et de réponse du Groupe aux situations susceptibles d'affecter ses activités. Cette formalisation prolonge les dispositifs opérationnels déjà en place au cours de l'exercice.

L'analyse des trois scénarios oriente les priorités stratégiques du Groupe :

- **Transition ordonnée — Net Zero 2050 :** anticipation des exigences climatiques des clients, renforcement des engagements environnementaux et développement des offres de conseil en Finance Durable et ESG.
- **Transition retardée — Delayed Transition :** maintien d'une capacité d'adaptation rapide aux évolutions réglementaires, aux exigences commerciales et aux variations des coûts.
- **Politiques actuelles — Current Policies :** renforcement de la préparation aux événements climatiques, de la protection des collaborateurs et de la continuité des infrastructures et prestations essentielles.

La stratégie climatique approuvée en 2026, les mesures opérationnelles existantes et les actions de transition engagées contribuent ainsi à la résilience du Groupe, en associant maîtrise des impacts environnementaux, adaptation de l'organisation et évolution des compétences et des prestations de conseil.

Domaines d'incertitude importants dans l'évaluation de la résilience climatique

L'appréciation de la résilience climatique tient compte des évolutions possibles du contexte climatique, économique, réglementaire et technologique, ainsi que des interdépendances propres au modèle de conseil du Groupe.

Les principaux facteurs d'incertitude concernent l'intensité et la localisation futures des aléas physiques, l'évolution des exigences environnementales des clients, les conditions de marché et les coûts associés aux déplacements, à l'énergie et aux services numériques.

Les dépendances vis-à-vis des fournisseurs, notamment des prestataires informatiques et des infrastructures numériques, constituent également un élément important pour apprécier la continuité des services dans différents contextes climatiques.

L'analyse s'appuie sur les informations opérationnelles et les scénarios disponibles, complétés par une appréciation qualitative des expositions. Le renforcement progressif des informations relatives aux implantations et aux partenaires clés permettra d'affiner l'évaluation des vulnérabilités et des capacités d'adaptation.

Ces éléments sont intégrés au suivi des risques climatiques et à l'évolution des mesures de prévention et de continuité, afin de maintenir une approche prospective et adaptée aux transformations de l'environnement du Groupe.

Capacité d'adaptation de la stratégie et des activités à court, moyen et long terme

La capacité d'adaptation du Groupe Ailancy repose sur la flexibilité de son organisation, la diversité de ses expertises, la disponibilité de ses infrastructures numériques et sa faculté de faire évoluer ses prestations en fonction des besoins des clients.

À court terme (2026–2028), le Groupe privilégie le renforcement de ses engagements environnementaux dans les relations commerciales, la poursuite des actions de sobriété énergétique et numérique, ainsi que le développement de solutions de mobilité responsable. La flexibilité du travail, les moyens informatiques de remplacement et les dispositifs de continuité permettent également d'adapter l'organisation des missions face à d'éventuelles perturbations climatiques.

À moyen terme (2029–2031), les objectifs climatiques à horizon 2030 orientent l'amélioration des pratiques d'achats, de mobilité et de gestion du parc informatique, ainsi que le suivi des émissions de GES. Le développement continu des compétences et des prestations en Finance Durable et ESG contribue à l'évolution du modèle commercial. Le Groupe poursuit également l'évaluation de ses principales dépendances opérationnelles et de ses partenaires critiques.

À long terme (2032–2050), la nature peu capitalistique du modèle d'affaires favorise la capacité du Groupe à adapter ses services, à mobiliser de nouvelles compétences et à faire évoluer ses modalités d'organisation. Le maintien d'infrastructures numériques fiables, la qualité des partenariats et l'accompagnement des transformations du secteur financier constituent des leviers essentiels de cette adaptation.

La capacité à redéployer les compétences, à adapter les modalités de travail et à renouveler progressivement les équipements soutient la flexibilité du modèle opérationnel. Les ressources consacrées aux actions climatiques et à la continuité d'activité s'inscrivent dans la gestion des moyens humains, techniques et financiers du Groupe.

La trajectoire de réduction des émissions à horizon 2030 et l'ambition de neutralité nette à horizon 2050 fournissent un cadre de référence à cette évolution.

Au regard des résultats de l'analyse, **le Groupe Ailancy considère disposer d'une résilience climatique globalement favorable**, soutenue par son modèle économique, ses dispositifs de continuité opérationnelle, sa gouvernance RSE et le développement de ses expertises en transformation durable.

Les actions de réduction des émissions, d'adaptation climatique et les ressources associées sont détaillées dans la section E1-5.

E1-4 – Politiques relatives à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Politiques d'atténuation des changements climatiques

La Politique environnementale du Groupe Ailancy, version 1.3, approuvée par la Direction Générale en juin 2026, constitue le cadre de référence de sa démarche d'atténuation du changement climatique. Articulée avec la Roadmap RSE 2026–2028, elle vise à réduire l'empreinte carbone du Groupe, à maîtriser ses consommations et à accompagner sa transition vers un modèle opérationnel plus sobre en ressources.

Cette politique s'inscrit dans les engagements environnementaux du Groupe et répond aux enjeux climatiques identifiés dans son analyse de double matérialité. Elle couvre les principales émissions directes et indirectes associées aux activités, notamment les achats de biens et services, les déplacements professionnels et domicile-travail, les usages numériques et les consommations énergétiques des locaux.

La démarche repose sur trois principes complémentaires : **mesurer**, par la réalisation périodique de bilans GES et le suivi des principaux postes d'émissions ; **réduire**, en agissant prioritairement sur les activités pour lesquelles le Groupe dispose de leviers d'action ; et **sensibiliser**, en accompagnant les collaborateurs vers des pratiques professionnelles plus responsables.

Les principales orientations opérationnelles portent sur :

- **L'efficacité énergétique des locaux**, à travers le suivi des consommations électriques, la maîtrise des températures, l'utilisation raisonnée des équipements et le recours à une électricité d'origine renouvelable pour les contrats directement souscrits par le Groupe ;
- **La mobilité durable**, en favorisant le train, les transports collectifs, les mobilités douces, le covoiturage et les réunions à distance lorsque les conditions des missions le permettent ;
- **Le numérique responsable**, notamment par l'allongement de la durée de vie des équipements informatiques, leur réparation, leur réemploi ou reconditionnement, les configurations économes en énergie et l'optimisation du stockage numérique ;
- **Les achats responsables et l'économie circulaire**, grâce à l'intégration progressive de critères environnementaux dans les relations fournisseurs, à la maîtrise des consommations et à la valorisation des ressources ;
- **La mobilisation des collaborateurs**, à travers les formations, les actions de sensibilisation et la diffusion des Éco-gestes Ailancy.

La politique définit des engagements à moyen et long terme, déclinés en objectifs climatiques et environnementaux :

Domaine	Objectif fixé
Émissions de gaz à effet de serre	Réduire de **30 % les émissions de GES couvertes par le bilan de référence 2026 à horizon 2030**
Trajectoire climatique de long terme	Viser des **émissions nettes nulles à horizon 2050**
Efficacité énergétique	Réduire de **20 % la consommation électrique rapportée aux ETP à horizon 2030 par rapport à 2026**
Électricité renouvelable	Maintenir une **couverture à 100 % de l'électricité achetée sous contrats directs par une offre d'origine renouvelable**
Mobilité professionnelle	Atteindre **au moins 80 % des déplacements professionnels interurbains réalisés en train ou en transports collectifs à horizon 2030**

Ces objectifs orientent les décisions du Groupe en matière de climat, d'énergie, de mobilité et de gestion responsable des ressources. Ils s'accompagnent d'engagements complémentaires relatifs au cycle de vie des équipements informatiques et à la sobriété numérique. Leurs modalités de calcul, périmètres et horizons de suivi sont précisés dans la section E1-6.

Le suivi des émissions s'appuie sur la réalisation périodique de bilans de gaz à effet de serre, notamment avec l'accompagnement de SAMI pour l'exercice 2025–2026. Cette démarche permet d'identifier les principales sources d'émissions, d'apprécier leur évolution et d'orienter les priorités de décarbonation.

La politique s'applique aux sept entités du Groupe Ailancy implantées en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie. Elle couvre les opérations propres et s'étend, par les pratiques de sélection et de suivi des fournisseurs, aux relations pertinentes de la chaîne de valeur amont. Sa mise en œuvre est adaptée aux caractéristiques des implantations et aux périmètres opérationnels concernés.

La Direction Générale définit les orientations stratégiques et approuve la politique. Le Comité RSE en assure le pilotage transversal, avec la contribution des fonctions RSE, Office Management, IT, Achats, Ressources humaines et Communication, selon leurs responsabilités respectives.

Le suivi s'appuie sur un **tableau de bord environnemental** regroupant notamment les émissions de GES, la consommation électrique, la part d'électricité d'origine renouvelable, les mobilités professionnelles, le cycle de vie des équipements informatiques, le stockage numérique et les principaux indicateurs de consommation des ressources.

La révision de juin 2026 a renforcé la cohérence des engagements environnementaux du Groupe, actualisé les objectifs à horizon 2030 et consolidé le pilotage de sa trajectoire climatique. La politique fait l'objet d'une revue au minimum annuelle ainsi qu'en cas d'évolution significative de l'organisation, des activités ou des risques environnementaux.

Elle s'articule avec la politique d'achats responsables, les engagements relatifs au numérique responsable, les initiatives d'économie circulaire et les actions de sensibilisation environnementale. Les principales actions et ressources associées sont présentées dans la section E1-5, les objectifs dans E1-6 et les émissions de GES dans E1-8.

Politiques d'adaptation au changement climatique

L'adaptation au changement climatique est intégrée à la Politique environnementale du Groupe Ailancy et à ses dispositifs de prévention et de gestion des risques. Cette approche vise à anticiper les conséquences des événements climatiques sur les collaborateurs, les conditions de travail, les infrastructures et la continuité des activités.

Les analyses de scénarios climatiques et de résilience présentées en E1-2 et E1-3 prennent notamment en compte les épisodes de fortes chaleurs, les événements météorologiques extrêmes, les fortes précipitations, les inondations et les perturbations susceptibles d'affecter l'accessibilité des bureaux, les déplacements ou les prestations essentielles.

Les orientations d'adaptation reposent sur quatre priorités complémentaires : **la protection des personnes, le maintien de conditions de travail appropriées, la continuité opérationnelle et la gestion responsable des ressources**.

Les principales mesures déployées ou intégrées à la gestion opérationnelle comprennent :

- **Le confort thermique et la qualité de l'environnement intérieur**, à travers l'utilisation raisonnée du chauffage et de la climatisation, la régulation des températures et la prise en compte du confort thermique et acoustique dans les aménagements relevant du contrôle opérationnel du Groupe ;
- **La prévention des effets des événements climatiques**, par la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques en période de fortes chaleurs ou de pollution et la diffusion de consignes adaptées ;
- **La gestion responsable de l'eau et de l'énergie**, notamment par la prévention des gaspillages, le signalement des fuites, le recours à des équipements économes lorsque cela est possible et la coopération avec les gestionnaires immobiliers ;
- **La flexibilité de l'organisation du travail**, grâce au télétravail, aux réunions à distance et à l'adaptation des modalités de réalisation des missions lorsque des événements climatiques ou des perturbations affectent les conditions habituelles d'activité ;
- **La continuité des outils et services numériques**, soutenue par la disponibilité d'équipements informatiques de remplacement, les solutions collaboratives accessibles à distance et les dispositifs de sauvegarde et de continuité des systèmes d'information.

Les mesures de sécurité des locaux, les dispositifs de prévention des incidents et les dispositions de protection des collaborateurs complètent cette approche et contribuent à maintenir un environnement de travail adapté.

En septembre 2026, les mécanismes de continuité opérationnelle existants ont été regroupés dans un **Plan de Continuité d'Activité (PCA)**, renforçant la coordination des réponses aux situations susceptibles de perturber les opérations. Cette formalisation s'inscrit dans la continuité des pratiques et dispositifs déjà mobilisables au cours de l'exercice 2025–2026.

Les orientations d'adaptation concernent les opérations propres des sept entités du Groupe. Leur déploiement tient compte des risques propres à chaque implantation, des caractéristiques des locaux et de la répartition des responsabilités avec les gestionnaires immobiliers, notamment pour les installations techniques et certaines consommations des bâtiments.

La Direction Générale définit les orientations générales de la démarche. Le Comité RSE en assure la coordination et le suivi, avec l'appui des fonctions RSE, Office Management, Ressources humaines, IT et Communication.

Les collaborateurs sont associés à cette démarche au travers du parcours de sensibilisation environnementale et de la diffusion régulière des Éco-gestes Ailancy. Les mesures font l'objet d'un suivi et d'une revue au minimum annuelle, permettant de tenir compte de l'évolution des risques climatiques, des activités et des besoins opérationnels.

En associant prévention, flexibilité organisationnelle, continuité numérique et protection des collaborateurs, le Groupe Ailancy renforce progressivement sa capacité d'adaptation aux conséquences du changement climatique.

Les contributions de ces mesures à la résilience du modèle économique sont présentées dans la section E1-3, tandis que les actions climatiques et leurs modalités de déploiement sont détaillées en E1-5.

E1-5 – Actions et ressources relatives à l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci

Principales actions d'atténuation et d'adaptation et ressources mobilisées

Au cours de l'exercice du 1er septembre 2025 au 31 août 2026, le Groupe Ailancy a poursuivi le déploiement de mesures concrètes visant à réduire son empreinte environnementale et à renforcer l'adaptation de ses activités aux conséquences du changement climatique.

Ces actions s'inscrivent dans la Politique environnementale v1.3, approuvée par la Direction Générale en juin 2026, et dans la Roadmap RSE 2026–2028. Elles mobilisent les fonctions RSE, IT, Office Management, Ressources humaines et Achats, sous la coordination du Comité RSE.

Adaptées au modèle de prestations intellectuelles du Groupe, elles privilégient la maîtrise des consommations énergétiques, la mobilité durable, le numérique responsable, les achats et la continuité des activités. Elles concernent principalement les opérations propres du Groupe et, pour les achats, les relations avec les fournisseurs et prestataires de la chaîne de valeur amont.

Mesures d'atténuation mises en œuvre

Les principales réalisations de l'exercice et leurs perspectives de développement sont les suivantes :

Levier	Actions et réalisations 2025–2026	Orientations et résultats attendus
Efficacité énergétique et électricité	Suivi de **39 985 kWh d'électricité** sur le périmètre opérationnel documenté ; recours à l'éclairage LED, régulation de la climatisation et diffusion de consignes de sobriété. Les achats directs d'électricité bénéficient d'une offre assortie de garanties d'origine renouvelable.	Réduire de **20 % la consommation électrique rapportée aux ETP d'ici 2030 par rapport à 2026** et maintenir une couverture à **100 %** de l'électricité achetée sous contrats directs par une offre d'origine renouvelable.
Mobilité professionnelle et domicile-travail	Prise en charge des abonnements de transports collectifs et mise à disposition de solutions de mobilité complémentaires, notamment le **Pass Mobilités Betterway**. Promotion du train, des mobilités douces et des réunions à distance lorsque les missions le permettent.	Réduire les émissions liées aux déplacements et atteindre **au moins 80 % des déplacements professionnels interurbains en train ou en transports collectifs d'ici 2030**.
Numérique responsable	Déploiement de configurations économes en énergie sur les nouveaux terminaux, optimisation des espaces numériques et prolongation de la durée d'utilisation des équipements. **98 équipements informatiques usagés** ont été orientés vers une filière spécialisée, dont **76 reconditionnés et 22 recyclés**.	Allonger la durée de vie des équipements, développer les achats de matériel reconditionné et réduire de **30 % le volume de stockage cloud d'ici 2030 par rapport à 2026**.
Achats et relations fournisseurs	Intégration d'exigences environnementales dans la Politique d'Achats Responsables	Déployer progressivement l'évaluation environnementale des

	2026, notamment pour les équipements, les services et les prestations externalisées.	fournisseurs concernés et favoriser des achats à moindre impact.
Sensibilisation et mobilisation des collaborateurs	Sensibilisation aux pratiques de sobriété énergétique et numérique, à la mobilité responsable et à l'utilisation raisonnée des ressources ; mobilisation des fonctions support dans le suivi des indicateurs environnementaux.	Développer le parcours de sensibilisation environnementale et diffuser régulièrement les **Éco-gestes Ailancy** afin de renforcer l'appropriation des pratiques responsables.

Ces actions contribuent aux objectifs de la Politique environnementale, notamment à la réduction de **30 % des émissions de GES couvertes par le bilan de référence 2026 à horizon 2030**.

Mesures d'adaptation et de continuité des activités

En parallèle des actions de réduction des émissions, le Groupe met en œuvre des mesures d'adaptation destinées à protéger les collaborateurs et à maintenir la continuité des prestations face aux événements climatiques.

Celles-ci reposent notamment sur la flexibilité des modalités de travail, le recours au télétravail et aux réunions à distance lors de perturbations, la régulation thermique des locaux et l'accès aux outils collaboratifs.

La disponibilité d'équipements informatiques de remplacement, les mécanismes de sauvegarde et de restauration des données ainsi que les dispositifs de continuité des systèmes d'information renforcent la capacité du Groupe à maintenir ses activités essentielles.

Ces mesures tiennent compte des caractéristiques des différentes implantations en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie, ainsi que des responsabilités opérationnelles associées aux locaux et aux infrastructures.

En septembre 2026, le Groupe a consolidé ses dispositifs existants au sein d'un **Plan de Continuité d'Activité (PCA)**, renforçant la coordination des réponses aux situations de perturbation. Cette formalisation prolonge les pratiques déjà mobilisables au cours de l'exercice 2025–2026.

Ressources mobilisées et modalités de pilotage

La mise en œuvre des actions climatiques repose sur la mobilisation des fonctions opérationnelles et support du Groupe, ainsi que sur des partenaires spécialisés, notamment pour la réalisation du bilan GES avec SAMI.

Les principales ressources concernent le suivi environnemental, les contrats d'énergie, les dispositifs de mobilité, la gestion des équipements informatiques, les prestations externes et les actions de sensibilisation.

Ces moyens sont intégrés aux budgets de fonctionnement et aux investissements des fonctions concernées. Les montants de CapEx et d'OpEx spécifiquement consacrés au plan d'action climatique ne font pas l'objet d'une ventilation comptable distincte pour l'exercice 2025–2026 et sont présentés comme **« Non isolé »**, en cohérence avec E1-1.

Le Comité RSE assure le suivi transversal des actions, avec l'appui d'indicateurs relatifs aux consommations énergétiques, aux mobilités, aux équipements numériques, aux achats responsables et aux émissions de gaz à effet de serre.

Présentation des principales mesures d'atténuation du changement climatique par levier de décarbonation

Les actions de décarbonation du Groupe sont principalement orientées vers la réduction des émissions indirectes associées à son modèle de conseil.

Les principaux leviers portent sur l'efficacité énergétique, la mobilité bas-carbone, la prolongation de la durée d'usage des équipements numériques et l'intégration progressive de critères environnementaux dans les achats.

Résultats opérationnels et leviers de décarbonation

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy a poursuivi ses actions de mobilité responsable, de sobriété énergétique et d'économie circulaire. Selon les données d'activité du bilan carbone, les déplacements professionnels ont représenté environ 133 531 kilomètres, dont près de 90,7 % réalisés en train (TGV et TER), illustrant la place privilégiée du transport ferroviaire dans les pratiques de mobilité du Groupe.

En parallèle, Ailancy a renforcé la gestion responsable de ses équipements numériques. Au total, 84 ordinateurs et 14 smartphones ont été pris en charge dans le cadre des opérations de réemploi ou de valorisation suivies avec Revalo, contribuant à prolonger la durée d'usage des équipements et à favoriser une gestion plus circulaire des ressources.

Ces réalisations sont complétées par la sensibilisation des collaborateurs aux écogestes et par l'intégration progressive de critères environnementaux dans les achats. La mobilisation des prestataires externes constitue un axe de développement prioritaire, en cohérence avec l'importance des services achetés dans l'empreinte carbone du Groupe.

Leur contribution aux objectifs de réduction est suivie à travers les indicateurs opérationnels et les travaux de bilan GES.

Indicateurs de réduction des émissions de GES

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Réductions des émissions de GES réalisées grâce aux leviers de décarbonation	tCO_2e	Non quantifiées individuellement par levier	N/A

Réductions attendues des émissions de GES par levier de décarbonation	tCO_2e	Non chiffrées individuellement	N/A par levier

Le Groupe distingue le suivi des actions opérationnelles de la quantification de leurs effets sur les émissions. Les économies de ressources, le réemploi et le recyclage des équipements participent à la démarche de sobriété, sans être automatiquement assimilés à des réductions directes d'émissions de GES.

La consolidation du bilan GES 2025–2026 avec SAMI permet de renforcer la mesure de l'empreinte carbone et de structurer le suivi de la trajectoire. L'évolution des émissions sera appréciée au regard du bilan de référence 2026 et des inventaires ultérieurs, en cohérence avec l'objectif de réduction à horizon 2030.

Cette démarche associe des réalisations opérationnelles mesurables, une mobilisation transversale des équipes et un pilotage environnemental structuré, afin d'accompagner durablement la réduction de l'empreinte climatique du Groupe.

Les objectifs climatiques et les résultats de l'inventaire des émissions de GES sont présentés respectivement dans les sections E1-6 et E1-8.

E1-6 – Cibles relatives au changement climatique

Indicateurs et objectifs de réduction des émissions de GES

Indicateurs	Unités	Référence 2025–2026	Cible 2030
Émissions brutes totales de GES	tCO_2e	≈ 1 216	≈ 851
Objectif de réduction absolue des émissions totales de GES	%	Année de référence	−30 %
Émissions brutes de GES – Scope 1	tCO_2e	24,5	17,15
Objectif de réduction absolue – Scope 1	%	Année de référence	−30 %
Émissions brutes de GES – Scope 2 « Location-based »	tCO_2e	1,162	0,8134
Objectif de réduction absolue – Scope 2 « Location-based »	%	Année de référence	−30 %
Émissions brutes de GES – Scope 2 « Market-based »	tCO_2e	0	Maintien à 0
Émissions brutes de GES – Scope 3	tCO_2e	≈ 1 190	≈ 833

Objectif de réduction absolue – Scope 3	%	Année de référence	−30 %
Intensité carbone économique – indicateur de suivi	kgCO_2e/k€ de chiffre d'affaires	23	Pas de cible spécifique

Les valeurs cibles sont calculées à partir des émissions de référence 2025–2026 et des objectifs de réduction propres à chaque scope. Les émissions et objectifs consolidés sont présentés selon la méthode location-based pour le scope 2. Les écarts éventuels entre les totaux proviennent des arrondis des valeurs du bilan carbone. Le maintien d'émissions nulles selon la méthode market-based constitue un objectif complémentaire de suivi, et non une réduction de 30 % appliquée à une valeur initiale nulle.

Divulgation des objectifs en matière de changement climatique

Le Groupe Ailancy inscrit sa transition climatique dans une démarche structurée, fondée sur sa Politique environnementale v1.3, approuvée par la Direction Générale en juin 2026, et sur sa Roadmap RSE 2026–2028.

Son engagement principal consiste à réduire de 30 % les émissions brutes de gaz à effet de serre à horizon 2030, par rapport à l'exercice de référence 2025–2026. Cet engagement couvre l'ensemble des émissions des scopes 1, 2 et 3 incluses dans l'inventaire de référence.

Afin d'assurer un suivi précis et transparent de cette trajectoire, le Groupe décline son objectif global en trois objectifs de réduction absolue de 30 %, respectivement pour les scopes 1, 2 et 3. Cette approche permet de responsabiliser les différentes fonctions concernées et de suivre l'évolution de chaque catégorie d'émissions, tout en maintenant la cohérence avec la cible consolidée du Groupe.

Le bilan carbone 2025–2026, réalisé avec l'accompagnement de SAMI, établit des émissions globales d'environ 1 216 tCO_2e. L'application de l'objectif de réduction de 30 % correspond à un niveau d'émissions consolidées visé d'environ 851 tCO_2e à horizon 2030.

Ces objectifs portent sur les émissions brutes en valeur absolue, indépendamment de l'évolution du chiffre d'affaires et des effectifs. Ils ne reposent sur aucune déduction liée à des crédits carbone ou à des émissions évitées.

Déclinaison des objectifs par scope

Scope 1 – Réduction des émissions directes

Le Groupe se fixe un objectif de réduction absolue de 30 % de ses émissions directes de scope 1 à horizon 2030, par rapport à l'exercice 2025–2026. Sur la base de 24,5 tCO_2e, cette cible correspond à un niveau d'émissions de 17,15 tCO_2e en 2030.

Les principaux leviers identifiés concernent la maîtrise des consommations énergétiques des locaux, l'optimisation des installations de chauffage et de climatisation, la prévention des émissions liées aux fluides frigorigènes et l'amélioration progressive de la performance des équipements concernés, en tenant compte des modalités de gestion des bâtiments.

Scope 2 – Réduction des émissions liées à l'énergie achetée

Pour le scope 2, le Groupe retient un objectif de réduction absolue de 30 % des émissions calculées selon la méthode location-based à horizon 2030. Les émissions de référence s'élèvent à 1,162 tCO_2e, correspondant à une valeur cible d'environ 0,8134 tCO_2e.

Cet objectif repose principalement sur la réduction des consommations électriques, la maîtrise des usages énergétiques et la sensibilisation des collaborateurs aux pratiques de sobriété.

Parallèlement, Ailancy entend maintenir une couverture de 100 % de l'électricité achetée sous contrats directs par une offre d'origine renouvelable. Les émissions de scope 2 calculées selon la méthode market-based, nulles dans le bilan de référence selon les attributs contractuels retenus, font l'objet d'un suivi distinct avec un objectif de maintien à ce niveau.

Scope 3 – Réduction des émissions indirectes de la chaîne de valeur

Le Groupe fixe un objectif de réduction absolue de 30 % des émissions de scope 3 à horizon 2030, par rapport à l'exercice de référence 2025–2026. À partir d'un niveau d'environ 1 190 tCO_2e, cette trajectoire correspond à une cible d'environ 833 tCO_2e.

Le scope 3 représente près de 98 % de l'empreinte carbone du Groupe. Cette prédominance s'explique notamment par les spécificités du modèle économique d'Ailancy, fondé sur les prestations intellectuelles et la mobilisation de consultants indépendants, de freelances et de partenaires spécialisés.

Pour accompagner son développement et répondre aux besoins de ses clients, Ailancy s'appuie sur cette complémentarité d'expertises, qui constitue un atout en matière de qualité de service et d'adaptation aux projets. La réduction de l'empreinte associée aux prestations externes constitue donc un levier prioritaire de sa stratégie climatique.

Les actions envisagées portent notamment sur le renforcement des achats responsables, l'intégration progressive de critères environnementaux dans la sélection et le suivi des

partenaires, l'amélioration des données d'émissions des services achetés, la mobilité bas-carbone, la sobriété numérique et l'allongement de la durée de vie des équipements informatiques.

Objectifs opérationnels complémentaires

Au-delà des cibles de réduction des émissions de GES, la Politique environnementale du Groupe fixe plusieurs objectifs opérationnels contribuant à sa transition climatique.

Domaine	Objectif	Échéance
Efficacité énergétique	Réduire de 20 % la consommation électrique par ETP par rapport à 2026	2030
Électricité renouvelable	Maintenir une couverture de 100 % de l'électricité achetée sous contrats directs par une offre d'origine renouvelable	Objectif continu
Mobilité professionnelle	Atteindre au moins 80 % des déplacements professionnels interurbains en train ou en transports collectifs	2030
Configuration des équipements IT	Configurer 100 % des nouveaux terminaux en mode économie d'énergie	2027
Durée de vie des PC	Atteindre une durée de vie cible minimale de cinq ans, hors contraintes techniques ou de sécurité	2029
Achats IT responsables	Réaliser 70 % des achats informatiques éligibles via des filières reconditionnées	2030
Sobriété numérique	Réduire de 30 % le volume de stockage cloud par rapport à 2026	2030
Fin de vie des équipements IT	Orienter 100 % des équipements informatiques en fin d'usage vers une filière adaptée de réemploi, reconditionnement ou recyclage	Objectif continu

Ces engagements traduisent une approche associant la réduction des consommations directes à une gestion plus responsable des ressources et à la mobilisation progressive des partenaires de la chaîne de valeur.

Périmètre et cohérence avec l'inventaire des GES

Les objectifs climatiques portent sur les émissions des scopes 1, 2 et 3 effectivement incluses dans l'inventaire de référence 2025–2026, présenté en E1-8.

La Politique environnementale s'applique aux entités du Groupe Ailancy implantées en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie. Le périmètre quantitatif des émissions retenues pour chaque objectif correspond aux activités et catégories couvertes par le bilan carbone de référence.

Les émissions sont comptabilisées en tonnes équivalent CO_2, selon les méthodologies et facteurs d'émission utilisés dans l'inventaire. Pour le scope 2, les émissions sont distinguées entre les méthodes location-based et market-based, tandis que la cible absolue de réduction est calculée sur la base location-based.

Les objectifs par scope sont définis sur une même année de référence et selon des périmètres cohérents avec l'inventaire. En cas de modification significative du périmètre organisationnel, des activités ou des méthodes de comptabilisation, le Groupe examinera la nécessité de recalculer les valeurs de référence afin de préserver la comparabilité de sa trajectoire.

Hypothèses, leviers de réduction et comparabilité

La trajectoire climatique repose sur l'amélioration de l'efficacité énergétique, la maîtrise des usages numériques, le développement de mobilités responsables et l'intégration de critères environnementaux dans les achats et les relations avec les partenaires.

Compte tenu du poids du scope 3, la réalisation des objectifs dépend notamment de la mobilisation des fournisseurs et consultants externes, de l'évolution des pratiques de prestations et de la disponibilité de solutions moins émettrices.

Le bilan réalisé avec SAMI intègre, pour certaines catégories de services achetés, des estimations fondées sur les données monétaires et des facteurs d'émission adaptés. Les variations de dépenses, les évolutions du recours à des prestations externes ainsi que les améliorations de la collecte peuvent donc influencer les résultats du suivi carbone.

Le précédent bilan établi avec Greenly demeure une information historique utile. Compte tenu des différences de période et de méthodologie, l'exercice 2025–2026 constitue la nouvelle référence retenue pour le suivi des objectifs climatiques à horizon 2030.

Compatibilité avec une trajectoire de limitation du réchauffement à 1,5 °C

Compatibilité quantitative avec une trajectoire de 1,5 °C : non démontrée à ce stade.

Les engagements climatiques du Groupe Ailancy s'inscrivent dans les orientations de l'Accord de Paris et témoignent de sa volonté de contribuer à la transition vers une économie bas-carbone.

Les objectifs de réduction de 30 % à horizon 2030, déclinés par scope, constituent une trajectoire opérationnelle mesurable et cohérente avec les principaux postes d'émissions identifiés. Ils ne font toutefois pas l'objet, à ce stade, d'une validation par la Science Based Targets initiative (SBTi), et leur compatibilité quantitative avec une trajectoire limitant le réchauffement à 1,5 °C n'a pas été démontrée.

Le Groupe poursuivra l'amélioration de ses données et de ses méthodes de suivi afin d'étayer l'évolution de sa stratégie climatique.

Ambition de zéro émission nette à horizon 2050

En complément des objectifs intermédiaires à horizon 2030, le Groupe Ailancy maintient son ambition de long terme visant des émissions nettes nulles à horizon 2050.

La priorité est accordée à la réduction effective des émissions brutes à la source, grâce à la sobriété énergétique, aux achats responsables, aux mobilités moins carbonées, à l'allongement de la durée de vie des équipements et à l'amélioration des pratiques numériques.

À ce stade, le niveau d'émissions résiduelles à horizon 2050 ainsi que les modalités de leur neutralisation permanente restent à définir. Les émissions évitées et les crédits carbone ne sont pas comptabilisés en déduction des objectifs de réduction absolue.

Les éventuelles solutions futures de neutralisation seront appréciées selon des critères rigoureux de permanence, de traçabilité, de vérifiabilité et de prévention du double comptage, sans se substituer aux efforts prioritaires de réduction.

Gouvernance et suivi des objectifs

Le suivi de la trajectoire climatique est coordonné par le Comité RSE, avec l'appui des fonctions concernées, notamment les équipes RSE, Finance, Achats, IT et Office Management.

Les résultats sont consolidés dans le tableau de bord environnemental et le Rapport de pilotage environnemental du Groupe, afin de rapprocher les émissions comptabilisées, les objectifs de réduction et les actions mises en œuvre.

Les cibles font l'objet d'une revue au moins annuelle, tenant compte de l'évolution des activités, de la qualité des données et des progrès réalisés. Cette démarche vise à inscrire la décarbonation dans un pilotage durable, transparent et adapté aux caractéristiques des activités de conseil du Groupe.

E1-7 – Consommation d'énergie et mix énergétique

Consommation totale d'énergie et répartition par source

Au cours de l'exercice du 1er septembre 2025 au 31 août 2026, la consommation totale d'énergie du Groupe Ailancy, sur le périmètre opérationnel documenté, s'élève à **45,865 MWh**, dont **39,985 MWh d'énergie d'origine renouvelable** et **5,880 MWh d'énergie d'origine fossile**.

La part des énergies renouvelables représente ainsi **87,2 % de la consommation énergétique recensée**, selon la classification des sources d'énergie retenue pour le reporting.

Les consommations et leur ventilation par source sont présentées ci-dessous, avec les données comparatives disponibles pour l'exercice précédent.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Consommation totale d'énergie	MWh	**45,865**	**33,140**
Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles	MWh	**5,880**	0
Consommation totale d'énergie d'origine nucléaire	MWh	0	0
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	MWh	**39,985**	**33,140**
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon	MWh	0	0
Consommation de combustibles provenant du pétrole brut et des produits pétroliers	MWh	**5,880**	0
Consommation de combustibles provenant du gaz naturel	MWh	0	0
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles	MWh	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur ou de froid achetés ou acquis auprès de sources fossiles	MWh	0	0
Production d'énergie non renouvelable	MWh	0	0
Production d'énergie renouvelable	MWh	0	0

Approvisionnement en électricité d'origine renouvelable et maîtrise des consommations

La consommation d'électricité suivie sur l'exercice 2025–2026 s'établit à **39 985 kWh**, soit **39,985 MWh**, principalement sur le périmètre opérationnel documenté en France.

Les contrats d'électricité directement souscrits par Ailancy bénéficient d'une offre EDF intégrant une option d'électricité d'origine renouvelable, assortie de garanties d'origine. Le Groupe maintient ainsi une **couverture contractuelle de 100 % de ses achats directs d'électricité par une offre d'origine renouvelable**, conformément aux engagements de sa Politique environnementale.

La classification de cette électricité parmi les sources renouvelables repose sur les attributs contractuels des approvisionnements, selon une approche de marché.

La maîtrise des consommations énergétiques constitue un axe important de la stratégie environnementale du Groupe. Les mesures mises en œuvre comprennent notamment le recours à l'éclairage LED, la régulation du chauffage et de la climatisation, l'extinction des équipements inutilisés et la sensibilisation des collaborateurs aux pratiques de sobriété énergétique.

Ces actions accompagnent l'objectif fixé dans la Politique environnementale v1.3, approuvée en juin 2026, de **réduire de 20 % la consommation électrique rapportée aux équivalents temps plein (ETP) à horizon 2030 par rapport à 2026**.

Le suivi des consommations et de la part d'électricité d'origine renouvelable est intégré au tableau de bord environnemental du Groupe et contribue au pilotage de ses engagements énergétiques.

E1-8 – Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3

Indicateurs d'émissions de gaz à effet de serre

Indicateurs	Unités	2025–2026
Émissions brutes de GES – Scope 1	tCO_2e	**24,5**
Émissions brutes de GES – Scope 2 « Location-based »	tCO_2e	**1,162**
Émissions brutes de GES – Scope 2 « Market-based »	tCO_2e	**0**
Émissions brutes de GES – Scope 3	**tCO_2e**	**1 190**
Dont émissions brutes de GES du Scope 3 en amont	tCO_2e	**1 190**
Dont émissions brutes de GES du Scope 3 en aval	tCO_2e	**0**
Total des émissions brutes de GES – Location-based	**tCO_2e**	**≈ 1 216**

Total des émissions brutes de GES – Market-based	tCO_2e	≈ 1 215
Émissions de Scope 1 relevant du système EU ETS	tCO_2e	0
Part des émissions de Scope 1 relevant du système EU ETS	%	0
Émissions directes de CO_2 biogénique	tCO_2	0
Part des achats d'énergie couverts par des instruments contractuels d'attributs énergétiques	%	Non consolidée sur l'ensemble du périmètre
Couverture de l'électricité achetée sous contrats directs par une offre d'origine renouvelable	%	**100**
Intensité carbone économique – indicateur complémentaire	$kgCO_2e$/k€ de chiffre d'affaires	**23**

Les résultats sont issus du bilan carbone 2025–2026 réalisé avec SAMI. Les valeurs sont présentées avec les arrondis de l'inventaire, pouvant expliquer de légers écarts entre les postes détaillés et le total publié. La ventilation amont/aval repose sur la classification des activités prises en compte dans l'inventaire : l'ensemble des émissions de Scope 3 comptabilisées relève des catégories amont, sans émissions aval identifiées sur le périmètre considéré.

Résultats du bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le bilan carbone du Groupe Ailancy pour l'exercice du 1er septembre 2025 au 31 août 2026, réalisé avec l'accompagnement de SAMI, fait ressortir une empreinte globale d'environ **1 216 tCO_2e**, calculée en retenant les émissions de Scope 2 selon la méthode location-based.

Les émissions directes du Scope 1 s'élèvent à **24,5 tCO_2e**, soit environ 2 % du total. Les émissions indirectes du Scope 2 représentent **1,162 tCO_2e selon la méthode location-based** et **0 tCO_2e selon la méthode market-based**, conformément aux attributs contractuels d'approvisionnement en électricité retenus dans le bilan.

Les émissions du Scope 3 atteignent **1 190 tCO_2e**, représentant près de **98 % de l'empreinte carbone totale**. Cette prédominance des émissions indirectes reflète les caractéristiques d'une activité de conseil fondée sur les compétences

humaines, les prestations intellectuelles et la mobilisation de partenaires spécialisés.

La réalisation de ce bilan constitue une étape importante dans le renforcement du pilotage environnemental du Groupe. Elle permet de mieux identifier les sources d'émissions, de hiérarchiser les leviers de réduction et de disposer d'une base de référence pour sa trajectoire climatique à horizon 2030.

Répartition des émissions par principaux postes d'activité

L'analyse complémentaire des émissions par activité met en évidence les principaux postes contributifs de l'empreinte carbone du Groupe.

Postes d'activité	Émissions 2025–2026
Achats de services	**819 tCO_2e**
Restauration et hébergement	**235 tCO_2e**
Locaux	**79 tCO_2e**
Déplacements	**28 tCO_2e**
Numérique	**24 tCO_2e**
Équipements	**20 tCO_2e**
Achats de petites fournitures	**5,8 tCO_2e**
Télétravail	**4,7 tCO_2e**

Cette présentation par activité couvre différents scopes et ne doit pas être assimilée à une ventilation des seules émissions de Scope 3.

Les **achats de services constituent le premier poste d'émissions**, avec environ 819 tCO_2e, soit plus des deux tiers de l'empreinte carbone totale. Cette contribution reflète le rôle central des prestations intellectuelles et des expertises externes dans le modèle opérationnel du Groupe.

La restauration et l'hébergement représentent le deuxième poste significatif, avec environ 235 tCO_2e. Les émissions associées aux locaux, aux déplacements, aux usages numériques et aux équipements complètent les principales sources identifiées.

Cette analyse permet au Groupe d'orienter ses actions environnementales vers les catégories les plus contributrices, tout en poursuivant ses engagements en

matière de mobilité responsable, de sobriété énergétique et numérique, d'achats responsables et d'économie circulaire.

Émissions indirectes du Scope 3 – Chaîne de valeur amont et aval

Les émissions de Scope 3 comptabilisées dans le bilan 2025–2026 relèvent **intégralement de la chaîne de valeur amont**, pour un total de **1 190 tCO_2e**.

Elles correspondent notamment aux achats de biens et de services, aux prestations intellectuelles externalisées, aux équipements, aux activités liées à l'énergie, aux déplacements professionnels et domicile-travail, aux déchets générés par les opérations ainsi qu'aux actifs loués en amont.

Ces postes correspondent aux catégories amont définies par le GHG Protocol et reflètent la nature des ressources et des services mobilisés dans le cadre des activités de conseil du Groupe.

Aucune émission relevant des catégories aval du Scope 3 n'a été identifiée comme applicable dans le périmètre de l'inventaire 2025–2026. Les émissions aval comptabilisées s'établissent donc à 0 tCO_2e.

Cette répartition confirme que les principaux leviers de réduction des émissions indirectes se situent au niveau des achats, des relations fournisseurs, de la mobilisation des prestataires externes et des pratiques opérationnelles associées aux missions de conseil.

Évolution de l'empreinte carbone et comparabilité des données

Le bilan carbone 2025–2026 fait ressortir un niveau d'émissions supérieur à celui du précédent inventaire réalisé avec Greenly. Cette évolution doit être interprétée à la lumière des différences de méthodologie, de périmètre de collecte et de précision des données entre les deux évaluations, ainsi que des évolutions du modèle opérationnel du Groupe.

Afin de répondre aux besoins de ses clients et de mobiliser des expertises spécialisées, Ailancy s'appuie sur la complémentarité entre ses équipes salariées et un réseau de consultants indépendants, de freelances et de partenaires externes. Cette organisation constitue un atout pour la flexibilité, la diversité des compétences et la qualité des prestations, tout en renforçant l'importance des achats de services dans l'empreinte carbone indirecte du Groupe.

Par ailleurs, la méthodologie utilisée avec SAMI s'appuie sur une analyse détaillée des achats et sur des facteurs d'émission adaptés aux différentes catégories de dépenses, permettant une prise en compte plus approfondie des émissions associées aux prestations externalisées.

Les résultats des deux bilans ne sont donc pas directement comparables à périmètre et méthodologie constants. Le Groupe retient désormais **l'exercice 2025–2026 comme nouvelle année de référence de sa trajectoire climatique**, conformément aux orientations de sa Politique environnementale approuvée en juin 2026.

Cette démarche renforce la fiabilité du suivi carbone et permet au Groupe d'identifier plus précisément les principaux leviers de décarbonation, notamment dans sa chaîne d'approvisionnement et ses relations avec les partenaires spécialisés.

Méthodologie de comptabilisation et qualité des données

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre 2025–2026 a été réalisé avec l'accompagnement de SAMI à partir des données d'activité disponibles et, pour certaines catégories, de données monétaires relatives aux achats de biens et de services.

Les émissions sont estimées à partir de facteurs d'émission adaptés aux activités concernées et exprimées en tonnes équivalent CO_2. Pour certaines prestations intellectuelles et certains services achetés, le recours à des facteurs monétaires permet d'intégrer les émissions indirectes lorsque les données physiques détaillées ne sont pas directement disponibles.

Cette méthode contribue à une meilleure prise en compte des émissions de la chaîne de valeur. Elle implique également que les variations de dépenses, les facteurs retenus et les évolutions de la qualité des données soient pris en considération dans l'analyse des résultats.

Le Groupe poursuit l'amélioration de la collecte et de la consolidation des informations environnementales, notamment auprès des fournisseurs et prestataires, afin de renforcer progressivement la précision de son suivi carbone.

Divulgation des types d'instruments contractuels liés aux émissions de GES de Scope 2

Pour les approvisionnements en électricité faisant l'objet de contrats directement souscrits par Ailancy, le Groupe bénéficie d'une offre d'électricité d'origine renouvelable assortie de Garanties d'Origine (GO) européennes.

Ces instruments permettent de justifier les attributs renouvelables associés aux volumes d'électricité concernés et sont pris en compte dans le calcul des émissions selon la méthode market-based, conformément aux caractéristiques contractuelles retenues dans le bilan carbone.

Le résultat de **0 tCO_2e selon la méthode market-based** traduit les attributs énergétiques utilisés pour les approvisionnements concernés. Il est présenté parallèlement aux émissions calculées selon la méthode location-based, qui reflète les caractéristiques des réseaux électriques auxquels les activités sont raccordées.

Le Groupe maintient son engagement à couvrir **100 % de l'électricité achetée sous contrats directs** par une offre d'origine renouvelable.

Instruments contractuels groupés et attributs énergétiques non groupés

Pour l'approvisionnement électrique de ses sites administratifs concernés, Ailancy recourt à des contrats de fourniture intégrant directement des attributs d'origine renouvelable.

Électricité et attributs énergétiques groupés : les contrats d'électricité verte directement souscrits par le Groupe comprennent des Garanties d'Origine européennes associées aux volumes d'électricité couverts.

Attributs énergétiques non groupés : le Groupe ne procède pas à des achats isolés de Garanties d'Origine ou d'autres certificats environnementaux déconnectés de ses contrats de fourniture physique.

Cette approche permet d'intégrer les caractéristiques des approvisionnements électriques dans le suivi environnemental du Groupe, tout en maintenant une présentation distincte des émissions calculées selon les méthodes location-based et market-based.

Indicateur complémentaire d'intensité carbone

Le bilan réalisé avec SAMI présente une intensité carbone économique d'environ **23 $kgCO_2e$ par millier d'euros de chiffre d'affaires** pour l'exercice 2025–2026, selon le périmètre et les données économiques retenus dans l'outil.

Cet indicateur complète la mesure des émissions en valeur absolue et contribue à l'analyse de l'empreinte carbone au regard de l'activité économique du Groupe. Il est suivi distinctement de l'objectif de réduction absolue de 30 % à horizon 2030, qui demeure l'engagement climatique principal d'Ailancy.

Pilotage des émissions et perspectives de réduction

Les résultats du bilan carbone sont intégrés au pilotage environnemental du Groupe et contribuent au suivi des engagements fixés dans sa Politique environnementale et sa Roadmap RSE 2026–2028.

Le Groupe concentre sa démarche sur les leviers les plus significatifs, notamment la maîtrise des émissions associées aux prestations externes et aux achats, le

développement de mobilités moins carbonées, la sobriété énergétique et numérique ainsi que la gestion responsable du cycle de vie des équipements.

Cette approche associe les équipes internes, les fonctions concernées et les partenaires de la chaîne de valeur, afin de faire de la réduction de l'empreinte environnementale une dimension durable du développement des activités de conseil du Groupe.

E1-9 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Le Groupe Ailancy privilégie la réduction de ses émissions brutes de gaz à effet de serre, conformément aux engagements de sa Politique environnementale approuvée en juin 2026. Son objectif de réduction de 30 % des émissions couvertes par le bilan GES de référence 2026 à horizon 2030 repose sur des actions de décarbonation, indépendamment de tout recours aux crédits carbone.

Indicateurs relatifs aux absorptions de GES et aux crédits carbone

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Quantité de GES absorbés et stockés grâce à chaque projet	tCO_2e	0	0
Total des absorptions et stockages de GES	tCO_2e	**0**	**0**
Inversions d'absorptions et de stockages de GES au cours de la période	tCO_2e	0	0
Crédits carbone vérifiés et annulés au cours de l'exercice	tCO_2e	**0**	**0**
Crédits carbone achetés au cours de l'exercice et non encore annulés	tCO_2e	**0**	**0**
Part des crédits carbone provenant de projets d'absorption par des puits naturels	%	Sans objet	Sans objet
Part des crédits carbone provenant de projets d'absorption par des puits technologiques	%	Sans objet	Sans objet

Projets d'absorption et de stockage des GES

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy n'a mené aucun projet d'absorption et de stockage de GES dans ses opérations propres et n'a contribué à aucun projet de cette nature dans sa chaîne de valeur, en amont ou en aval.

Le Groupe n'a par ailleurs acheté ni annulé de crédits carbone destinés au financement de projets d'atténuation ou d'absorption de GES sur le marché volontaire.

Gestion du risque de non-permanence des absorptions

Sans objet en l'absence de projets d'absorption et de stockage de GES.

Allégations publiques de neutralité carbone

Le Groupe Ailancy n'a formulé aucune allégation publique de neutralité carbone reposant sur l'utilisation de crédits carbone.

Articulation entre crédits carbone et cibles de reduction

Sans objet en l'absence de telles déclarations et de recours aux crédits carbone.

L'ambition du Groupe de viser des émissions nettes nulles à horizon 2050 constitue un engagement stratégique de long terme, distinct d'une déclaration de neutralité carbone déjà atteinte. La priorité demeure la réduction effective des émissions à la source.

Crédibilité et intégrité des crédits carbone

Sans objet, aucun crédit carbone n'ayant été utilisé au cours de l'exercice.

E1-10 – Tarification interne du carbone

Utilisation de la tarification interne du carbone dans les decisions

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy n'a pas mis en place de dispositif de tarification interne du carbone dans ses décisions opérationnelles ou d'investissement.

Le Groupe intègre les enjeux climatiques dans ses orientations stratégiques et opérationnelles, notamment à travers sa Politique environnementale v1.3, approuvée par la Direction Générale en juin 2026, et le suivi de ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Cohérence des prix internes avec les hypothèses financières

En l'absence de dispositif de tarification interne du carbone, le rapprochement avec les hypothèses de prix du carbone retenues dans les tests de dépréciation des actifs est sans objet.

Indicateurs de tarification interne du carbone

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Prix moyen du carbone par tonne métrique d'émissions de GES pour chaque système de tarification interne	€/tCO_2e	Sans objet	Sans objet

E1-11 – Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et des opportunités potentielles matérielles liées au climat

Effets financiers attendus des risques physiques matériels

L'évaluation des risques climatiques du Groupe Ailancy prend en compte les effets potentiels des épisodes de fortes chaleurs, des événements météorologiques extrêmes

et des perturbations des transports sur les conditions de travail et la continuité des prestations.

Compte tenu de son modèle de conseil, reposant principalement sur les compétences des collaborateurs et des infrastructures numériques, l'exposition aux risques physiques concerne essentiellement la continuité opérationnelle plutôt que la détention d'actifs industriels ou immobiliers fortement exposés.

Sur l'exercice 2025–2026, aucun montant d'actifs ni de chiffre d'affaires exposé à un risque physique financier matériel n'a été identifié dans les indicateurs déclarés.

Le Groupe dispose de plusieurs mesures contribuant à sa résilience, notamment la flexibilité des modalités de travail, le télétravail, la régulation thermique des locaux, la disponibilité d'équipements informatiques de remplacement et les dispositifs de continuité des systèmes d'information, décrits en E1-3 et E1-5.

Effets financiers attendus des risques de transition matériels

Le principal risque financier de transition identifié concerne le renforcement des exigences environnementales et ESG des établissements financiers dans leurs processus d'appels d'offres, de référencement et de sélection des prestataires.

Ces évolutions peuvent influencer les conditions d'accès aux marchés et les perspectives de chiffre d'affaires du Groupe. Les coûts associés à l'énergie, aux déplacements professionnels et aux services numériques constituent également des facteurs de sensibilité opérationnelle suivis dans le cadre du pilotage des activités.

La Politique environnementale v1.3, la Roadmap RSE 2026–2028, le suivi des émissions de GES et les dispositifs d'achats responsables contribuent à accompagner l'adaptation du Groupe aux attentes de ses clients et à l'évolution du marché.

L'exposition financière est principalement appréciée sous l'angle des perspectives commerciales et de l'évolution des charges d'exploitation. Aucun actif ou passif spécifiquement exposé à un risque de transition matériel n'a été valorisé dans les indicateurs de l'exercice.

Opportunités potentielles matérielles liées au climat

La transition durable du secteur financier constitue une opportunité stratégique pour le Groupe Ailancy, notamment à travers le développement de ses expertises en Finance Durable, réglementation, reporting de durabilité, données ESG et accompagnement des transformations des établissements financiers.

Au cours de l'exercice 2025–2026, les activités Finance Durable & ESG ont représenté **17 missions distinctes réalisées auprès de 13 comptes clients finaux, pour un chiffre d'affaires associé de 1 334 483,15 €**.

Ces réalisations témoignent de la capacité du Groupe à répondre aux besoins croissants de ses clients en matière de transformation durable et à développer des prestations en lien avec les enjeux environnementaux et climatiques.

Le montant présenté correspond au périmètre des activités Finance Durable & ESG associées à cette dynamique de marché, dont le champ est plus large que celui des seules prestations exclusivement climatiques.

Indicateurs financiers relatifs aux risques et opportunités climatiques

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Risques physiques			
Valeur monétaire des actifs exposés à un risque physique matériel avant prise en compte des mesures d'adaptation, y compris les horizons temporels pertinents	€	0	N/A
Part de la valeur des actifs exposés à un risque physique matériel couverte par des mesures d'adaptation à la clôture	%	Sans objet	N/A
Chiffre d'affaires net provenant d'activités exposées à un risque physique matériel	€	0	N/A
Risques de transition			
Valeur monétaire des actifs exposés à un risque de transition matériel	€	0	N/A
Part de la valeur des actifs exposés à un risque de transition matériel couverte par des mesures d'atténuation	%	Sans objet	N/A
Valeur comptable des actifs immobiliers remis en garantie de prêt, par classe d'efficacité énergétique	€	Sans objet	N/A
Valeur estimée des actifs potentiellement échoués à moyen et long terme	€	0	N/A
Passifs potentiels liés à la transition climatique non comptabilisés à la clôture	€	0	N/A
Chiffre d'affaires net provenant d'activités exposées à un risque de transition matériel	€	0	N/A
Chiffre d'affaires net provenant de clients exerçant des activités liées au charbon	€	0	N/A
Chiffre d'affaires net provenant de clients exerçant des activités liées au pétrole	€	0	N/A
Chiffre d'affaires net provenant de clients exerçant des activités liées au gaz	€	0	N/A

Opportunités climatiques			
Montant des actifs ou des revenus liés aux opportunités identifiées en matière de climat, sur le périmètre des activités Finance Durable & ESG	€	**1 334 483,15**	N/A

Méthodologie d'évaluation des effets financiers climatiques attendus

L'analyse des effets financiers attendus s'appuie sur les travaux de double matérialité, l'identification des risques climatiques et l'évaluation de résilience présentés en SBM-3, E1-2 et E1-3.

Elle prend en compte trois horizons temporels : **court terme (2026–2028), moyen terme (2029–2031) et long terme (2032–2050)**. Les scénarios NGFS Net Zero 2050, Delayed Transition et Current Policies éclairent l'appréciation des évolutions possibles des risques et opportunités.

Pour l'exercice 2025–2026, les indicateurs financiers reposent sur les données disponibles et les expositions identifiées. Les valeurs nulles déclarées correspondent aux postes financiers recensés pour l'exercice et ne constituent pas une projection des pertes ou variations de revenus futures.

L'évaluation prospective des risques physiques et de transition demeure principalement qualitative, en l'absence de modélisation monétaire suffisamment étayée pour isoler leurs effets futurs. Elle permet néanmoins d'identifier les composantes de la performance financière susceptibles d'être concernées, principalement le chiffre d'affaires, les charges d'exploitation et la continuité des prestations.

Le suivi de ces expositions s'inscrit dans le pilotage des risques et de la performance du Groupe. Les données financières relatives aux opportunités sont appréciées à partir des activités effectivement réalisées, indépendamment des estimations prospectives.

Cette approche permet au Groupe Ailancy de relier sa gestion des risques climatiques à ses priorités commerciales et opérationnelles, tout en valorisant le développement effectif de ses expertises en Finance Durable et ESG.

ESRS S1 - Personnel de l’entreprise



S1-1 – Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Politiques relatives aux IRO matériels concernant le personnel

Le Groupe Ailancy place le bien-être, la santé, l'égalité de traitement et le développement professionnel de ses collaborateurs au cœur de sa politique sociale, en cohérence avec sa feuille de route RSE 2026–2028.

La **Politique sociale du Groupe Ailancy 2026** constitue le cadre de référence de ses engagements en matière de qualité de vie au travail, de santé et de sécurité, de prévention des risques psychosociaux, de formation et de développement des compétences, de diversité et de respect des droits fondamentaux.

Elle est complétée par la Charte de recrutement 2026, la procédure de prévention et de traitement du harcèlement et des discriminations, ainsi que les dispositifs RH et la Politique d'éthique des affaires.

Ces politiques répondent notamment aux enjeux identifiés dans l'analyse de double matérialité : charge de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, santé physique et mentale, égalité de traitement et fidélisation des compétences.

Les engagements du Groupe concernent **l'ensemble de son personnel propre**, selon la nature des relations de travail et les modalités d'application locales. La Politique sociale s'adresse aux collaborateurs des entités du Groupe, tandis que les principes éthiques et les règles de conduite applicables sont également communiqués aux intervenants indépendants concernés.

Leur pilotage est assuré par la Direction et les Ressources humaines, avec l'appui des managers, des représentants du personnel et du Comité RSE.

Prise en compte de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants

Les politiques sociales et éthiques du Groupe Ailancy intègrent explicitement l'interdiction de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants, ainsi que les principes de respect de la dignité humaine et de non-discrimination.

Moyens de communication des politiques aux personnes et groupes concernés

Les politiques sont mises à disposition des collaborateurs au moyen du parcours d'intégration, de l'intranet et des communications internes des Ressources humaines et du management.

Pour les intervenants indépendants concernés, les règles applicables et les voies de recours sont communiquées lors du cadrage contractuel et opérationnel des missions.

La diffusion des engagements auprès des fournisseurs et prestataires est également assurée dans le cadre de la démarche d'achats responsables, présentée en S2.

S1-2 – Dialogue avec les membres du personnel de l'entreprise et avec les représentants des travailleurs, existence de canaux d'expression, par le personnel de l'entreprise, de préoccupations ou de besoins, et approche en termes de réparation

Dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants

Le Groupe Ailancy s'appuie sur un dialogue régulier avec ses collaborateurs et leurs représentants afin d'intégrer leurs attentes dans la gestion des enjeux sociaux. Les échanges avec les Ressources humaines et les managers, le réseau de coaching, les consultations internes et le dialogue avec le Comité social et économique (CSE) en France constituent des dispositifs complémentaires d'écoute et de concertation. Ils contribuent à orienter les priorités du Groupe en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité, d'égalité professionnelle et de développement des compétences.

Le **baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT) 2026**, réalisé auprès de quatre entités françaises, constitue un outil central de consultation des collaborateurs. Avec **139 répondants sur 228 personnes sollicitées, soit un taux de participation de 61,0 %**, l'enquête fait ressortir un **score global de 6,78/10 et 70,5 % de résultats favorables** pour l'indicateur global. Ses enseignements alimentent les démarches d'amélioration continue, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux, d'accompagnement de la charge de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une attention particulière est accordée aux collaborateurs susceptibles de nécessiter un accompagnement adapté, notamment les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, les salariés aidants et les collaborateurs reprenant leur activité après une absence prolongée. Le dialogue individualisé avec les Ressources humaines, les managers et le réseau de coaching permet de mieux prendre en compte leurs besoins et d'envisager des aménagements appropriés, dans le respect de la confidentialité.

En France, le dialogue social s'inscrit dans le cadre de la législation applicable, de la convention collective SYNTEC et des échanges avec les représentants du personnel. Le Groupe n'a pas conclu d'accord-cadre mondial avec des représentants syndicaux internationaux.

Canaux d'expression, mécanismes de réclamation et évaluation de leur efficacité

Les collaborateurs disposent de plusieurs canaux pour exprimer leurs préoccupations et obtenir un accompagnement adapté : les Ressources humaines, les managers, le réseau de coaching, les représentants du personnel ainsi que les enquêtes et dispositifs d'évaluation internes.

Le Groupe dispose également d'un **dispositif d'alerte et d'écoute opérationnel**, permettant de signaler notamment les situations de harcèlement, de discrimination, d'atteinte aux droits fondamentaux, de difficultés relatives aux conditions de travail ou de représailles.

Ce dispositif prévoit la confidentialité des signalements, la possibilité d'un signalement anonyme selon les modalités applicables et une protection contre les représailles pour les personnes agissant de bonne foi, ainsi que pour les personnes qui les accompagnent, y compris les représentants du personnel concernés.

Les signalements sont orientés vers les référents compétents en fonction de leur nature. La procédure prévoit un accusé de réception sous **sept jours ouvrés** et un retour d'information dans un délai maximal de **trois mois**, selon les modalités applicables.

Le Groupe apprécie l'efficacité de ses mécanismes d'expression à travers les échanges avec les représentants du personnel, les résultats des consultations internes, les remontées des fonctions RH et du réseau de coaching, ainsi que le suivi des signalements et des réponses apportées. Ces éléments contribuent à l'amélioration continue des dispositifs de dialogue et de protection des collaborateurs.

Approche et processus de réparation des impacts négatifs

Lorsqu'un impact négatif sur les droits ou les conditions de travail d'un collaborateur est identifié, une analyse impartiale est conduite par les interlocuteurs compétents afin de déterminer les mesures de réparation appropriées.

Selon les situations, celles-ci peuvent comprendre un accompagnement individualisé, une adaptation des conditions de travail, des mesures de protection, une régularisation ou des mesures disciplinaires.

Le suivi des situations traitées vise à assurer une réponse adaptée aux personnes concernées et à prévenir la récurrence des difficultés.

S1-3 – Actions et ressources relatives au personnel de l'entreprise

Principales actions et ressources mobilisées

Approche générale et périmètre d'action

Dans un secteur du conseil reposant sur l'expertise, l'engagement et le développement continu des compétences, le Groupe Ailancy place son capital humain au cœur de sa stratégie et de sa performance durable.

En cohérence avec les impacts, risques et opportunités identifiés dans les sections SBM-3 et IRO-2, sa démarche sociale s'articule autour de cinq priorités : l'attractivité et la fidélisation des talents, le développement des compétences, la prévention des risques professionnels et psychosociaux, l'égalité de traitement et l'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces priorités se traduisent par des dispositifs d'accompagnement individuel, de formation, de prévention, de dialogue social et de mobilisation des collaborateurs. Leur mise en œuvre est pilotée conjointement par la Direction générale, les Ressources humaines et les responsables opérationnels, avec l'appui des fonctions compétentes et du Comité RSE.

La Politique sociale du Groupe, actualisée en mai 2026, constitue le cadre commun de ces engagements. Elle couvre les sept entités du périmètre de reporting, avec des modalités d'application adaptées aux activités, aux implantations et aux dispositions légales et conventionnelles locales. Les dispositifs présentés ci-après concernent principalement les salariés du Groupe ; leur couverture effective peut varier selon les entités et les populations concernées.

Attractivité, accompagnement et fidélisation des collaborateurs

Ailancy favorise l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs dès leur arrivée, notamment à travers un modèle de mentorat individualisé et un dispositif de coaching de proximité.

Le coaching constitue un espace d'échange distinct du management opérationnel direct des missions. Il permet d'aborder les conditions de travail, les éventuelles difficultés rencontrées, les besoins de développement professionnel et les perspectives d'évolution.

Cette démarche s'accompagne d'une politique de rémunération visant à assurer des pratiques attractives, cohérentes et équitables, fondées notamment sur les responsabilités exercées, les compétences, l'expérience et les référentiels professionnels applicables.

Développement professionnel et renforcement des compétences

Le Groupe poursuit son investissement dans la formation professionnelle afin d'accompagner l'évolution des métiers du conseil, des technologies et des exigences réglementaires du secteur financier.

Les dispositifs mobilisés comprennent les formations métiers et transversales, les ressources de l'Ailancy Academy, les campagnes d'évaluation, les entretiens de parcours professionnel, le coaching et les possibilités de mobilité interne.

Les référentiels de compétences et les attendus par grade contribuent à structurer les parcours, à identifier les besoins de formation et à accompagner les évolutions professionnelles.

Ces mesures visent à renforcer l'employabilité, la qualité des prestations et la fidélisation des compétences nécessaires aux activités du Groupe. Les résultats quantitatifs relatifs à la formation et aux entretiens professionnels sont présentés dans la section S1-12.

Insertion professionnelle et transmission des compétences

Le Groupe Ailancy contribue à l'insertion professionnelle des jeunes talents en proposant des opportunités de stage et d'alternance au sein de ses équipes. Au cours de l'exercice 2025–2026, les données RH recense 27 conventions de stage et 7 contrats d'apprentissage, permettant aux personnes accueillies de découvrir les métiers du conseil, de développer leurs compétences et d'acquérir une première expérience professionnelle.

Ces dispositifs participent à la transmission des savoir-faire entre les générations de consultants et complètent les parcours d'intégration, de tutorat et de développement

professionnel mis en place par le Groupe. Ils traduisent la volonté d'Ailancy d'accompagner l'accès à l'emploi et de contribuer au renouvellement des compétences dans les métiers du conseil.

Santé, sécurité et prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels constitue une priorité de la politique sociale d'Ailancy. Compte tenu de la nature de ses activités, les principaux enjeux concernent les risques psychosociaux, la charge de travail, la fatigue, les troubles musculosquelettiques, le travail sur écran, l'ergonomie des postes et la sécurité des environnements de travail.

La démarche de prévention associe l'évaluation des risques professionnels, le suivi des conditions de travail, les échanges avec les Ressources humaines et les managers, ainsi que des actions d'information, de formation et de sensibilisation.

Les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), lorsqu'ils sont applicables, constituent un support d'identification et de suivi des risques. Les fonctions RH et Office Management contribuent, selon leurs responsabilités respectives, à la mise en œuvre des mesures concernant les conditions de travail et la sécurité des locaux.

Des modules de sensibilisation portant notamment sur les risques psychosociaux, le harcèlement et le travail sur écran complètent les dispositifs de prévention. Leur déploiement est suivi selon les populations concernées et les périodes de réalisation.

Qualité de vie au travail et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Ailancy déploie des mesures destinées à favoriser une organisation du travail responsable et un équilibre durable entre les exigences professionnelles et les besoins des collaborateurs.

Ces mesures reposent notamment sur le suivi de la charge opérationnelle, le respect des temps de repos, la promotion du droit à la déconnexion et les dispositifs de télétravail applicables.

Le Groupe organise également des actions collectives de qualité de vie au travail, adaptées aux besoins des équipes et aux spécificités des entités, afin de favoriser la prévention santé, l'activité physique, la détente, la cohésion interne et le bien-être des collaborateurs.

Le baromètre QVT constitue un outil central d'identification des attentes des équipes et d'orientation des actions d'amélioration.

Égalité de traitement, diversité et inclusion

La Charte de recrutement 2026, la Politique sociale et les procédures de prévention du harcèlement et des discriminations structurent les engagements du Groupe en faveur de l'égalité des chances et du respect des personnes.

Les mesures portent notamment sur l'utilisation de critères professionnels objectifs dans le recrutement et l'évaluation, l'accès équitable à la formation et aux possibilités d'évolution, ainsi que la prévention des comportements discriminatoires et du harcèlement.

Le Groupe accompagne également, selon les besoins et les dispositifs applicables, les situations particulières liées notamment à la parentalité, au handicap et à l'adaptation des conditions de travail.

Ces actions contribuent à promouvoir un environnement professionnel inclusif et respectueux, dans lequel les décisions de recrutement, de rémunération et de progression reposent sur les compétences et les responsabilités exercées.

Engagement solidaire et mobilisation des compétences

En complément de ses actions de développement professionnel et de prévention, Ailancy valorise l'engagement citoyen de ses collaborateurs à travers le dispositif d'Intermission solidaire et la plateforme Komeet.

Cette initiative permet aux consultants en période d'intermission de mettre volontairement leurs compétences au service de projets associatifs d'intérêt général, tout en favorisant la mobilisation de compétences transversales, la cohésion et le sens donné au travail.

Entre septembre 2025 et août 2026, ce dispositif a permis la réalisation de **152 missions associatives, représentant 608 heures d'engagement et la mobilisation de 54 collaborateurs**.

Il constitue ainsi une contribution concrète à l'engagement des collaborateurs et à la valorisation de leurs compétences au service de projets collectifs.

Ressources mobilisées, périmètre et perspectives de déploiement

La mise en œuvre des actions sociales repose principalement sur les ressources humaines et managériales du Groupe, les responsables de mission, les référents compétents, les représentants du personnel ainsi que les collaborateurs participant aux dispositifs.

Elle mobilise également des outils internes de gestion et de suivi RH, des plateformes de formation, des ressources pédagogiques et des prestations externes spécialisées en matière de formation, de prévention et d'accompagnement.

Les mesures structurelles de suivi RH, d'accompagnement professionnel et de prévention s'inscrivent dans une démarche continue. Les actions spécifiques menées durant l'exercice 2025–2026 sont distinguées des évolutions engagées après le 31 août 2026, notamment en matière de sensibilisation, de suivi des formations et de renforcement des actions QVT.

Les résultats attendus concernent principalement la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences, l'égalité des chances et la fidélisation des collaborateurs. Les objectifs associés sont détaillés dans la section S1-4.

Prévention, atténuation et remédiation des impacts négatifs

Prévention de la surcharge de travail et des risques psychosociaux

Ailancy encadre la prévention des situations de surcharge, de stress et de déséquilibre durable au moyen d'un dispositif structuré de suivi individuel et collectif.

Ce dispositif associe plusieurs mécanismes complémentaires :

- **Coaching et accompagnement individualisé :** des échanges réguliers permettant d'identifier les difficultés liées aux missions, à l'organisation du travail et aux conditions d'exercice, ainsi que les besoins éventuels d'accompagnement.
- **Suivi de la charge et du temps de repos :** un suivi réalisé au travers des outils RH applicables, des échanges managériaux, des campagnes d'évaluation et des points de suivi. Les situations nécessitant une attention particulière peuvent donner lieu à des entretiens spécifiques et à des ajustements adaptés.
- **Campagnes d'évaluation et entretiens professionnels :** des échanges formalisés portant sur les conditions d'exercice des missions, les responsabilités, la charge de travail, l'équilibre de vie, le développement des compétences et les perspectives professionnelles.
- **Cadre collectif du temps de travail :** l'application des accords d'entreprise, conventions collectives et dispositions légales encadrant la durée du travail, les périodes de repos et les modalités de récupération ou de compensation.
- **Baromètre QVT et dialogue social :** la collecte régulière des perceptions et attentes des collaborateurs, complétée par les échanges avec les représentants du personnel sur les périmètres concernés.

Ces mécanismes permettent d'identifier les situations de vigilance et de mobiliser les interlocuteurs compétents afin de prévenir leur aggravation et d'adapter, lorsque cela est nécessaire, les conditions d'organisation du travail.

Protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Les mesures de prévention sont complétées par des actions d'information et de sensibilisation relatives à la santé physique et mentale, à l'ergonomie, au travail sur écran, aux risques psychosociaux et à la prévention du harcèlement.

Les évaluations des risques professionnels contribuent à identifier les besoins d'amélioration, tandis que les échanges RH, managériaux et les travaux du CSE sur le périmètre français permettent d'examiner les difficultés signalées et les réponses appropriées.

Le droit à la déconnexion et les dispositifs de télétravail sont également intégrés à cette démarche. Ils contribuent à préserver les temps de repos, à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et à adapter l'organisation du travail aux situations individuelles, dans le respect des règles applicables.

Prévention des discriminations et traitement des situations individuelles

Les procédures relatives au harcèlement et aux discriminations définissent un cadre de prévention, d'écoute, d'orientation et de traitement des situations pouvant porter atteinte à la dignité, à la santé ou à l'égalité de traitement des collaborateurs.

Lorsqu'une difficulté ou une situation susceptible de constituer un impact négatif est portée à la connaissance du Groupe, les fonctions compétentes peuvent mobiliser, selon sa nature et sa gravité, des mesures d'accompagnement, de protection, d'analyse des faits ou de correction des pratiques concernées.

Les modalités de dialogue avec les collaborateurs, de signalement, de traitement des préoccupations et de réparation sont détaillées dans la section S1-2, en articulation avec les dispositifs de gouvernance présentés en G1-1.

Arbitrage entre contraintes commerciales et protection des collaborateurs

Dans le cadre des missions de conseil, les exigences de qualité, les échéances de livraison et les attentes des clients peuvent générer des tensions sur la charge de travail et l'organisation des équipes.

Lorsque de telles situations apparaissent, Ailancy privilégie la recherche de solutions organisationnelles permettant de concilier les engagements professionnels avec la protection de la santé et des conditions de travail des collaborateurs.

Les responsables de mission, en lien avec les équipes concernées et les Ressources humaines lorsque cela est nécessaire, peuvent notamment mobiliser plusieurs leviers :

- la réévaluation des priorités et la redistribution des tâches ;
- l'adaptation du dimensionnement des équipes, notamment par un renfort interne ou un recours approprié à la sous-traitance ;
- l'ajustement de l'organisation ou des modalités de travail ;
- la discussion avec le client en vue d'adapter, lorsque cela est nécessaire, le calendrier de réalisation ou les conditions de livraison.

Ces mesures s'inscrivent dans le respect des obligations légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos et aux éventuelles compensations. Elles visent à éviter que les contraintes commerciales ne se traduisent par une surcharge durable ou par une dégradation des conditions de travail.

Suivi et évaluation de l'efficacité des actions

Suivi des indicateurs sociaux et des dispositifs RH

Ailancy apprécie l'efficacité de ses actions sociales à travers le suivi régulier d'indicateurs RH, les campagnes d'évaluation, les échanges individuels et collectifs, les retours du dispositif de coaching et l'analyse des résultats du baromètre QVT.

Les indicateurs suivis portent notamment sur les effectifs et leur évolution, le turnover, la formation, les entretiens professionnels, la santé et la sécurité au travail, les accidents du

travail, l'égalité professionnelle et les situations signalées nécessitant un accompagnement ou des mesures correctives.

Les résultats sont examinés dans le cadre du pilotage RH et RSE afin d'identifier les évolutions significatives, d'apprécier les effets des mesures engagées et de définir les priorités d'amélioration.

Les indicateurs quantitatifs correspondants, leurs périmètres et leurs méthodes de calcul sont présentés dans les sections S1-5 à S1-16.

Résultats du baromètre Qualité de Vie au Travail 2026

Le baromètre QVT réalisé en 2026 auprès de quatre entités françaises du Groupe — CYB, Tech, AYGROUP et ADV — constitue un outil important d'évaluation des conditions de travail et des attentes des collaborateurs.

L'enquête a recueilli **139 réponses sur 228 personnes sollicitées, soit un taux de participation de 61,0 %**.

Les résultats font apparaître un **score global de qualité de vie au travail de 6,78/10**, accompagné de **70,5 % de réponses favorables sur l'indicateur global**.

L'enquête met également en évidence plusieurs sujets de vigilance, notamment le stress, les douleurs ou la fatigue physique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les conditions matérielles de travail et les perspectives de développement professionnel.

Ces résultats alimentent les échanges avec les équipes RH et les responsables concernés et contribuent à orienter les priorités de prévention et les actions d'amélioration continue.

Le périmètre de cette enquête correspond aux quatre entités françaises participantes. Ses résultats ne sont pas extrapolés à l'ensemble des sept entités du Groupe.

Évaluation de l'efficacité et amélioration continue

L'efficacité des mesures est appréciée au regard de leur mise en œuvre, de l'évolution des indicateurs disponibles et des retours des collaborateurs.

Les résultats du baromètre QVT, les échanges avec les représentants du personnel, les campagnes d'évaluation et les données relatives à la formation, à la santé et à la sécurité contribuent à identifier les mesures à poursuivre, à renforcer ou à adapter.

Cette analyse s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue associant les Ressources humaines, le management et les instances de gouvernance concernées.

Les objectifs de progression et leurs échéances sont présentés dans la section S1-4. Les initiatives renforcées après la clôture du 31 août 2026 prolongent les dispositifs existants et sont distinguées des résultats obtenus au titre de l'exercice 2025–2026.

S1-4 – Cibles concernant le personnel de l'entreprise

Cadre de définition des cibles et articulation avec la Politique sociale

Le Groupe Ailancy inscrit ses objectifs sociaux dans une démarche d'amélioration continue visant à renforcer la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité, le développement professionnel, l'égalité des chances et le dialogue avec ses collaborateurs.

Ces engagements sont formalisés dans la **Politique sociale du Groupe, version 1.3, actualisée et approuvée par la Direction générale en mai 2026**. Ils répondent aux principaux impacts, risques et opportunités identifiés dans l'analyse de double matérialité, notamment les risques psychosociaux, la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'égalité de traitement et la fidélisation des compétences.

La démarche associe des engagements qualitatifs de long terme à des objectifs quantitatifs assortis d'échéances précises. Ces cibles permettent de structurer les priorités sociales du Groupe, de suivre la mise en œuvre des actions présentées en S1-3 et d'apprécier les progrès réalisés dans les différents domaines de la politique sociale.

Leur pilotage repose sur la Direction des Ressources humaines, en coordination avec la Direction générale, le Comité RSE, les responsables opérationnels et, lorsque cela est pertinent, les représentants du personnel.

Cibles qualitatives relatives au personnele

En complément de ses cibles quantifiées, Ailancy structure sa démarche sociale autour de cinq axes d'engagements qualitatifs durables.

1. Organisation du travail, régulation de la charge et bien-être

Le Groupe poursuit une organisation du travail favorisant l'engagement des collaborateurs, la prévention de la surcharge et l'équilibre durable entre les exigences professionnelles et la vie personnelle.

Ses priorités comprennent :

- **Le suivi continu des conditions de travail :** assurer un suivi régulier de la charge opérationnelle, du respect des temps de repos et de l'équilibre de vie, notamment à travers les échanges managériaux, les points de staffing et le dispositif de coaching.
- **L'amélioration de l'ergonomie :** poursuivre l'adaptation des postes de travail et renforcer, lorsque cela est pertinent, l'accompagnement matériel des collaborateurs en télétravail.
- **La flexibilité et l'accompagnement individualisé :** maintenir des modalités d'organisation souples et adaptées aux situations individuelles, notamment en matière de parentalité, de handicap et de responsabilités familiales.
- **La promotion du bien-être :** développer des initiatives collectives en faveur de la prévention, de l'activité physique, de la cohésion et de la qualité de vie au travail.

2. Développement des compétences, parcours professionnels et employabilité

Le développement des talents constitue une priorité stratégique pour Ailancy, dont les activités reposent sur la qualité des expertises et la capacité d'adaptation des équipes.

Les engagements du Groupe visent à :

- **Structurer les parcours professionnels :** proposer des parcours de formation adaptés aux métiers, aux grades, aux niveaux de responsabilité et aux perspectives d'évolution.
- **Actualiser les compétences :** faire évoluer régulièrement les référentiels et les dispositifs de formation pour accompagner les transformations des métiers du conseil, notamment numériques, réglementaires et durables.
- **Favoriser la progression professionnelle :** encourager la mobilité interne et le développement des talents grâce aux campagnes d'évaluation, aux entretiens de parcours professionnel et au coaching.
- **Accompagner les responsabilités managériales :** renforcer les compétences des collaborateurs accédant à des fonctions de management ou de coaching.

Ces engagements s'appuient notamment sur l'Ailancy Academy, les référentiels de compétences et les dispositifs d'accompagnement RH.

3. Santé, sécurité au travail et prévention des risques

Le Groupe entend renforcer durablement sa culture de prévention et promouvoir un environnement professionnel sûr, ergonomique et respectueux de la santé physique et mentale.

Ses principales orientations consistent à :

- **Prévenir les risques propres aux activités tertiaires :** renforcer les actions relatives au travail sur écran, aux postures, à la sédentarité, au stress et aux risques psychosociaux.
- **Évaluer et maîtriser les risques professionnels :** assurer le suivi et l'actualisation des Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) applicables ainsi que des mesures de prévention associées.
- **Renforcer les compétences en prévention :** développer la formation et la sensibilisation des collaborateurs et des managers aux enjeux de santé et de sécurité.
- **Mobiliser les enseignements des enquêtes internes :** exploiter les résultats du baromètre QVT pour identifier les priorités et adapter les actions d'amélioration.

4. Diversité, équité et inclusion

Ailancy poursuit son engagement en faveur d'un environnement professionnel inclusif, fondé sur la reconnaissance des compétences, le respect des personnes et l'égalité des chances.

Les objectifs qualitatifs portent sur :

- **L'équité salariale et professionnelle :** analyser annuellement les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes et mettre en œuvre, lorsque cela est nécessaire, des actions correctives.
- **L'égalité des chances :** favoriser des pratiques objectives et non discriminatoires dans le recrutement, la formation, l'évaluation et l'évolution professionnelle.
- **L'inclusion du handicap :** poursuivre les actions de sensibilisation et l'accompagnement confidentiel des collaborateurs concernés par les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- **La prévention du harcèlement et des discriminations :** renforcer les actions de formation, d'information, d'écoute et de traitement des situations signalées.

5. Dialogue social, écoute et transparence

Le Groupe considère le dialogue social et la participation des collaborateurs comme des leviers essentiels de cohésion, de prévention et d'amélioration continue.

Ses engagements consistent notamment à :

- **Maintenir un dialogue régulier et constructif** entre la Direction, les Ressources humaines, les équipes et les représentants du personnel.
- **Favoriser l'expression des collaborateurs** au travers des enquêtes internes, des échanges managériaux et des dispositifs d'écoute.
- **Renforcer la transparence et l'information** concernant les conditions de travail, les dispositifs de prévention, le droit à la déconnexion et les mécanismes de signalement.
- **Intégrer les retours des collaborateurs** dans le suivi des priorités sociales et l'adaptation des pratiques RH.

Cibles quantitatives relatives au personnel

Dans le cadre de sa Politique sociale 2026, Ailancy a défini des cibles quantifiées permettant de suivre ses engagements en matière de santé et sécurité, de qualité de vie au travail, de développement professionnel, de dialogue social et d'égalité des chances.

Ces objectifs associent des niveaux de couverture, des taux de participation, des échéances de formation et des engagements de déploiement annuel.

Domaine	Objectif quantitatif	Échéance
Santé et sécurité	Maintenir un taux de participation au baromètre QVT **≥ 60 %**	Chaque édition annuelle
Santé et sécurité	Former **100 % des managers** à la prévention des risques psychosociaux et à la QVT	Fin 2026

Santé et sécurité	Atteindre un taux de réalisation **≥ 90 %** des formations prioritaires de prévention santé-sécurité auprès des populations concernées	Fin 2027
Conditions de travail et QVT	Réaliser au minimum **4 actions collectives** de QVT, de prévention ou de bien-être	Chaque année
Conditions de travail et QVT	Diffuser au minimum **1 communication** sur le droit à la déconnexion, l'équilibre de vie ou les dispositifs QVT	Chaque année
Formation et carrières	Inviter **100 % des collaborateurs éligibles** à un entretien de parcours professionnel	Chaque année
Formation et carrières	Atteindre un taux de réalisation **≥ 90 %** des entretiens de parcours professionnel	Chaque année
Formation et carrières	Permettre à **≥ 80 % des collaborateurs** de bénéficier d'au moins une action de développement professionnel	Fin 2027
Formation et carrières	Former **100 % des collaborateurs accédant à des responsabilités managériales ou de coaching** dans les 12 mois suivant leur prise de fonction	À compter de 2027
Dialogue social	Organiser au minimum **1 consultation ou enquête interne** portant sur des sujets structurants de la vie au travail	Chaque année
Dialogue social	Atteindre un taux de participation **≥ 60 %** aux principales enquêtes internes annuelles	Chaque année
Dialogue social	Organiser au minimum **2 temps d'information collectifs structurés**	Chaque année
Diversité et égalité professionnelle	Atteindre **≥ 40 % de femmes** dans les fonctions de management intermédiaire et supérieur	2028
Diversité et égalité professionnelle	Former **100 % des collaborateurs intervenant dans les processus de recrutement** à la non-discrimination	Fin 2027
Diversité et égalité professionnelle	Former **100 % des nouveaux collaborateurs concernés** dans les 12 mois suivant leur prise de fonction ou leur implication dans les processus de recrutement	Suivi à chaque nouvelle prise de fonction

Ces quinze objectifs constituent le cadre quantitatif de référence de la Politique sociale du Groupe. Ils traduisent la volonté d'Ailancy de soutenir ses engagements par des indicateurs mesurables et des échéances définies.

Les objectifs de formation, de participation et de déploiement permettent de suivre la mise en œuvre des dispositifs. Leur contribution à l'amélioration des conditions de travail et des parcours professionnels est appréciée conjointement aux indicateurs de résultats et aux retours des collaborateurs.

Périmètre des cibles, valeurs de référence et modalités de mesure

La Politique sociale couvre l'ensemble des collaborateurs du Groupe Ailancy, sous réserve des dispositions légales, conventionnelles et organisationnelles applicables aux différentes entités.

Les modalités opérationnelles de mise en œuvre et de suivi tiennent compte des populations concernées, des activités et des implantations du Groupe.

Les objectifs sont suivis à partir de populations de référence définies en fonction de leur nature :

- **Baromètre QVT et enquêtes internes :** le taux de participation correspond au rapport entre le nombre de répondants et le nombre de collaborateurs sollicités dans le périmètre de chaque enquête.
- **Actions collectives, communications et dialogue social :** le suivi repose sur le nombre d'initiatives effectivement réalisées au cours de l'année, à partir des calendriers, supports et traces de réalisation.
- **Formations en santé et sécurité :** le taux de réalisation est calculé en rapportant le nombre de personnes ayant achevé les formations concernées à la population ciblée par chaque dispositif.
- **Entretiens de parcours professionnel :** le taux d'invitation et le taux de réalisation sont calculés par rapport à l'ensemble des collaborateurs éligibles à la campagne annuelle.
- **Développement professionnel :** le taux de couverture correspond à la proportion de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une action de développement professionnel enregistrée, incluant notamment formation, certification, coaching, tutorat ou dispositif équivalent.
- **Formation des managers et des intervenants au recrutement :** le suivi est fondé sur les collaborateurs concernés par les responsabilités ou les processus visés, avec prise en compte des délais de réalisation prévus.
- **Représentation des femmes dans le management :** l'indicateur correspond à la proportion de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs occupant des fonctions de management intermédiaire et supérieur, selon les classifications de postes et de grades retenues.

Les objectifs annuels sont appréciés sur la période correspondant à chaque campagne ou exercice de suivi. Les cibles pluriannuelles sont évaluées selon les échéances inscrites dans la Politique sociale : fin 2026, fin 2027 et 2028.

Les objectifs définissent des niveaux de performance à atteindre, sans année de référence chiffrée unique pour l'ensemble des domaines. Les résultats observés dans les campagnes successives et les indicateurs RH constituent les références permettant de mesurer la progression au fil du temps.

Ces cibles correspondent aux engagements internes du Groupe et complètent les obligations légales, réglementaires et conventionnelles applicables en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail et d'égalité professionnelle.

Suivi des progrès et résultats de l'exercice 2025–2026

La mise en œuvre des objectifs sociaux fait l'objet d'un suivi régulier par la Direction des Ressources humaines, en coordination avec les responsables des dispositifs concernés et le Comité RSE.

Les résultats de l'exercice 2025–2026 illustrent notamment le déploiement des mécanismes d'écoute et d'évaluation de la qualité de vie au travail.

Baromètre QVT 2026 : objectif de participation atteint

Le baromètre QVT réalisé en 2026 auprès des quatre entités françaises CYB, Tech, AYGROUP et ADV a recueilli **139 réponses sur 228 collaborateurs sollicités, soit un taux de participation de 61,0 %**.

Ce résultat permet d'atteindre l'objectif annuel de participation d'au moins 60 % fixé dans la Politique sociale, sur le périmètre de l'enquête.

L'étude fait également ressortir un **score global de QVT de 6,78/10**, ainsi que **70,5 % de réponses favorables sur l'indicateur global**.

Ces résultats apportent un éclairage sur l'expérience des collaborateurs et alimentent les priorités d'amélioration, notamment concernant les risques psychosociaux, l'ergonomie, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et le développement professionnel.

Les résultats de cette enquête concernent les quatre entités françaises participantes et ne sont pas extrapolés à l'ensemble des sept entités du Groupe.

Développement des compétences et prévention

Le suivi des objectifs relatifs à la formation, à la prévention des risques psychosociaux et aux parcours professionnels s'appuie sur les campagnes de formation, les outils RH et les dispositifs d'évaluation.

Les engagements arrivant à échéance fin 2026 et fin 2027 s'inscrivent dans la continuité des actions de formation et de prévention déjà engagées au sein du Groupe.

Les indicateurs de formation et de développement professionnel sont détaillés dans la section S1-12, tandis que les résultats relatifs à la santé et à la sécurité sont présentés en S1-13.

Égalité professionnelle et inclusion

La progression vers l'objectif de représentation d'au moins 40 % de femmes dans les fonctions de management intermédiaire et supérieur à horizon 2028 est suivie dans le cadre des indicateurs de diversité et d'égalité professionnelle.

Le développement des formations à la non-discrimination accompagne également la mise en œuvre des engagements du Groupe en matière de recrutement équitable.

Les données relatives à la représentation des femmes, aux parcours professionnels et aux rémunérations sont examinées selon les périmètres et méthodes correspondants.

Participation des collaborateurs au suivi et amélioration continue

La définition des priorités sociales et l'évaluation de leur mise en œuvre s'inscrivent dans une démarche associant les Ressources humaines, le management, les collaborateurs et leurs représentants.

Les résultats du baromètre QVT, les enquêtes internes, les campagnes d'évaluation, les échanges professionnels et les travaux du CSE sur le périmètre français constituent des sources d'information essentielles pour apprécier les besoins et orienter les actions.

Les retours recueillis contribuent à ajuster les priorités en matière de conditions de travail, de prévention, de formation, de dialogue social et d'égalité professionnelle.

La Politique sociale et les dispositifs associés font l'objet d'une **revue au moins annuelle**, pilotée par les Ressources humaines et le Comité RSE, en lien avec la Direction et, lorsque cela est pertinent, les représentants du personnel.

Cette revue s'appuie sur les indicateurs sociaux, les résultats des enquêtes, les campagnes d'évaluation, les retours des collaborateurs et le suivi des actions engagées.

Par cette démarche, le Groupe Ailancy associe des engagements mesurables à une gouvernance structurée et à un dialogue continu avec ses équipes, afin de faire progresser durablement la qualité des conditions de travail, le développement des compétences et l'égalité des chances.

S1-5 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Nombre total de salariés	Headcount	**251**	**267**
Effectif - Hommes	Headcount	138	150
Effectif - Femmes	Headcount	113	117
Effectif - Autre	Headcount	0	0
Effectif - Non indiqué	Headcount	0	0
Nombre de salariés en France	Headcount	**227**	**249**

Nombre total de salariés permanents	Headcount	**250**	**264**
Nombre de salariés permanents - Hommes	Headcount	138	148
Nombre de salariés permanents - Femmes	Headcount	112	116
Nombre de salariés permanents - Autre	Headcount	0	0
Nombre de salariés permanents - Non communiqué	Headcount	0	0
Nombre total de salariés temporaires	Headcount	**1**	**3**
Nombre de salariés temporaires - Hommes	Headcount	0	2
Nombre de salariés temporaires - Femmes	Headcount	1	1
Nombre de salariés temporaires - Autre	Headcount	0	0
Nombre de salariés temporaires - Non communiqué	Headcount	0	0
Nombre de salariés à heures non garanties	Headcount	**0**	**0**
Nombre total de salariés à temps partiel	Headcount	**3**	**1**
Nombre de salariés à temps partiel - Hommes	Headcount	0	1
Nombre de salariés à temps partiel - Femmes	Headcount	3	0
Nombre de salariés à temps partiel - Autre	Headcount	0	0
Nombre de salariés à temps partiel - Non déclaré	Headcount	0	0
Taux de rotation du personnel	%	**33,6**	**33,23**

Méthodologie de comptabilisation des effectifs

Les effectifs sont exprimés en personnes physiques (headcount), sur la base des données de la Direction des Ressources humaines, selon une photographie au 31 août de chaque exercice.

Le périmètre couvre les sept entités du Groupe Ailancy. Chaque salarié est comptabilisé une seule fois, indépendamment de sa quotité de travail. Les collaborateurs à temps partiel sont ainsi comptabilisés au même titre que les collaborateurs à temps plein.

Les catégories de contrats sont déterminées selon les dispositions applicables aux différentes entités. Les personnes en convention de stage et les travailleurs indépendants ne sont pas intégrés aux effectifs salariés.

Évolution et structure des effectifs

Au 31 août 2026, le Groupe Ailancy compte **251 salariés**, dont 138 hommes et 113 femmes.

Les salariés permanents représentent **99,6 % de l'effectif total**, illustrant la place centrale des relations de travail durables dans le modèle de conseil du Groupe.

La France constitue le principal bassin d'emploi, avec 227 salariés, soit 90,4 % de l'effectif consolidé.

Le taux de rotation du personnel s'établit à 33,6 % pour l'exercice 2025–2026, contre 33,23 % pour l'exercice précédent. Le Groupe poursuit ses initiatives de formation, d'accompagnement professionnel et de qualité de vie au travail afin de favoriser l'engagement et la fidélisation de ses collaborateurs.

S1-6 – Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise

Indicateurs	Unités	25-26	24-25	23-24
Nombre total de personnes non salariées dans le personnel propre	Headcount	205	**105**	**137**

Périmètre et méthodologie

Les personnes non salariées assimilées au personnel propre comprennent les professionnels indépendants intervenant directement dans les activités du Groupe ainsi que les personnes mises à disposition dans le cadre de relations contractuelles relevant des services de l'emploi.

Ces personnes sont distinguées des salariés présentés en S1-5 et des travailleurs des fournisseurs et sous-traitants relevant de la chaîne de valeur.

Les données relatives aux personnes non salariées sont présentées en personnes physiques (*headcount*), distinctement des effectifs salariés du Groupe. Pour l'exercice 2025–2026, le périmètre de suivi déclaré recense 205 personnes non salariées, dont 142 en France.

Cette information complète la présentation de la structure des ressources humaines mobilisées par Ailancy et reflète le recours à des expertises externes adaptées aux besoins des missions. Le périmètre de l'indicateur distingue les personnes non salariées assimilées au personnel propre des travailleurs relevant uniquement des fournisseurs et sous-traitants de la chaîne de valeur.

S1-7 – Couverture des négociations collectives et dialogue social

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	%	**100**	**100**
Pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives dans les pays de l'EEE où l'emploi est significatif — France	%	100	100
Pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives hors EEE — Afrique du Nord (Maroc et Tunisie)	%	100	100
Pourcentage des salariés représentés par des représentants du personnel dans les pays de l'EEE où l'emploi est significatif — France	%	**100**	**100**

Couverture conventionnelle et dialogue social

Le Groupe Ailancy veille au respect des droits collectifs de ses collaborateurs et favorise un dialogue social régulier et constructif.

En 2026 comme en 2025, **100 % des salariés du Groupe sont couverts par des conventions collectives**, selon les données sociales consolidées. En France, la Convention collective nationale Syntec constitue le principal cadre de référence en matière de conditions d'emploi, de classifications professionnelles et de rémunération. Dans les autres pays d'implantation, le Groupe s'appuie sur les accords collectifs applicables localement.

La représentation du personnel s'organise notamment autour du **Comité social et économique (CSE)** en France, où le taux de couverture par les représentants du personnel atteint **100 %**. Ce dispositif favorise un dialogue continu entre les collaborateurs, leurs représentants et la Direction, notamment sur les conditions de travail, la santé, la sécurité et l'égalité professionnelle.

Représentation transnationale

Le Groupe Ailancy n'est couvert par aucun accord instituant un Comité d'entreprise européen (CEE), un comité de Societas Europaea (SE) ou un comité de Societas Cooperativa Europaea (SCE).

La représentation des salariés est assurée dans le cadre des dispositifs nationaux applicables aux différentes implantations.

Périmètre et méthodologie

Les taux de couverture sont calculés sur la base des effectifs salariés en personnes physiques (*headcount*).

La couverture conventionnelle correspond à la proportion de salariés auxquels s'applique effectivement une convention collective. La couverture par les représentants du personnel correspond à la proportion de salariés employés dans des établissements disposant d'une représentation du personnel.

Les résultats sont présentés à l'échelle du Groupe, par pays significatif au sein de l'Espace économique européen et par région hors EEE, conformément aux exigences de l'ESRS S1-7.

S1-8 – Mixité hommes-femmes dans l'encadrement supérieur

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Nombre de femmes dans l'encadrement supérieur	Personnes	1	2
Nombre d'hommes dans l'encadrement supérieur	Personnes	8	4
Proportion de femmes dans l'encadrement supérieur	%	11,1	33
Proportion d'hommes dans l'encadrement supérieur	%	88,9	67

Pourcentage de salariés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables — indicateur complémentaire	%	17	32

Mixité femmes-hommes dans l'encadrement supérieur

La diversité et l'égalité des chances constituent des engagements essentiels de la politique sociale du Groupe Ailancy.

En 2026, **les femmes représentent 45 % des effectifs du Groupe**, contre 41 % en 2025, soit une progression de quatre points.

Au sein de l'encadrement supérieur, le Groupe compte **une femme et huit hommes**, soit une représentation féminine de **11,1 % en 2025–2026**. Le renforcement de la mixité dans les fonctions à responsabilité demeure une priorité de la politique sociale d'Ailancy. Le Groupe poursuit ses efforts en faveur de l'égalité des chances, du développement des talents et de l'accès aux parcours d'évolution professionnelle, afin de favoriser une représentation plus équilibrée dans les fonctions managériales.

Dans cette perspective, la Politique sociale du Groupe fixe l'objectif d'atteindre **au moins 40 % de femmes dans les fonctions de management intermédiaire et supérieur d'ici 2028**. Cet engagement s'appuie sur des pratiques de recrutement inclusives, le développement des talents et l'accompagnement des parcours professionnels.

À titre complémentaire, le Groupe Ailancy suit la représentation des salariés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables dans le cadre de sa démarche en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Pour l'exercice 2025–2026, cet indicateur s'établit à **17 %**. Son calcul repose désormais exclusivement sur des critères liés à l'âge et sur la reconnaissance administrative du handicap (RQTH). Contrairement aux exercices précédents, les critères liés à la nationalité et d'autres caractéristiques auparavant prises en compte ne sont plus intégrés au calcul.

Cette évolution méthodologique vise à renforcer la cohérence et la fiabilité du suivi. Les résultats de 2025–2026 ne sont donc pas directement comparables à ceux des exercices antérieurs. Cet indicateur complète les données relatives à la mixité femmes-hommes et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Périmètre et méthodologie

La répartition entre les femmes et les hommes au sein de l'encadrement supérieur est présentée en personnes physiques (*headcount*) et en pourcentage.

L'encadrement supérieur correspond aux deux niveaux hiérarchiques situés immédiatement sous les organes d'administration et de surveillance, conformément à la définition retenue par l'ESRS S1-8.

Cette population est distincte du périmètre plus large du management intermédiaire et supérieur visé par l'objectif de mixité fixé à horizon 2028.

S1-9 – Salaires décents

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage de salariés ne percevant pas un salaire décent	%	**0**	**0**

Salariés bénéficiant d'un salaire décent

En 2026 comme en 2025, **100 % des salariés du Groupe Ailancy bénéficient d'une rémunération conforme aux critères de salaire décent retenus**.

Le Groupe veille à proposer des rémunérations attractives et équitables, adaptées aux qualifications, aux compétences et aux responsabilités de ses collaborateurs.

Critères de détermination des salaires décents

L'évaluation repose sur une comparaison des rémunérations avec les références salariales propres à chaque pays d'implantation :

- **France :** SMIC et minima conventionnels applicables, notamment ceux de la branche Syntec.
- **Luxembourg :** salaire social minimum applicable selon les qualifications et références conventionnelles pertinentes.
- **Maroc et Tunisie :** références nationales et sectorielles, appréciées au regard des principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatifs au salaire décent.

Les rémunérations pratiquées se situent au-dessus des minima légaux et des références salariales conventionnelles ou sectorielles applicables. Le Groupe complète cette approche par un suivi régulier des pratiques du marché, notamment à travers les études de rémunération de Syntec Conseil.

Pays dans lesquels les salariés ne perçoivent pas un salaire décent

Aucun. En 2026 comme en 2025, aucun salarié du Groupe n'est déclaré comme percevant une rémunération inférieure aux critères de salaire décent retenus, dans l'ensemble de ses implantations en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie.

S1-10 – Protection sociale

Couverture sociale des collaborateurs

Le Groupe Ailancy veille à assurer à l'ensemble de ses collaborateurs une protection sociale contre les principaux événements de la vie susceptibles d'entraîner une interruption d'activité et une perte de revenus.

100 % des salariés du Groupe bénéficient d'une protection sociale reposant sur les régimes publics, les dispositions légales et conventionnelles applicables dans les pays d'implantation, ainsi que sur les garanties complémentaires mises en place par le Groupe.

Cette couverture concerne l'ensemble des entités implantées en France, au Luxembourg, au Maroc et en Tunisie.

Couverture des principaux événements de la vie

Événement couvert	Couverture 25-26
Maladie	Oui – 100 %
Chômage, dès lors que le salarié travaille pour l'entreprise	Oui – 100 %
Accident du travail et invalidité acquise	Oui – 100 %
Congé de maternité	Oui – 100 %
Congé parental – information complémentaire	Oui – 100 %

Les dispositifs de protection sociale du Groupe associent les prestations des régimes nationaux, les mécanismes de maintien de rémunération et les garanties complémentaires de prévoyance, notamment en cas de maladie, d'incapacité prolongée ou d'invalidité.

Le Groupe accompagne également la parentalité en assurant une protection contre la perte de revenus liée aux congés de maternité et aux congés parentaux. Dans le cadre des garanties offertes par le Groupe, un maintien de rémunération à hauteur de 100 % est prévu pendant le congé de maternité pour les salariées justifiant d'au moins un an d'ancienneté.

Pour l'exercice 2025–2026, l'ensemble des salariés bénéficie d'une protection sociale couvrant les quatre événements visés par l'ESRS S1-10. Aucun pays d'implantation du Groupe ne présente de défaut de couverture pour ces risques.

S1-11 – Personnes handicapées

Représentation des collaborateurs en situation de handicap

Le Groupe Ailancy poursuit son engagement en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage de personnes handicapées parmi les employés	%	1,28	0,37

La proportion de collaborateurs en situation de handicap administrativement reconnus atteint **1,28 % pour l'exercice 2025–2026**, contre **0,37 % pour l'exercice précédent**.

Cette évolution traduit une progression de la part des situations reconnues et déclarées dans les données sociales du Groupe.

Méthodologie de calcul, données utilisées et sources

L'indicateur repose sur le nombre de collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou d'un autre titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), conformément aux dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail français.

Le pourcentage est calculé en rapportant le nombre de collaborateurs disposant d'une reconnaissance administrative au référentiel d'effectif exprimé en équivalent temps plein (ETP), pondéré sur douze mois pour chaque exercice considéré.

Les données utilisées proviennent des attestations administratives officielles remises volontairement et confidentiellement par les collaborateurs. Elles comprennent les informations relatives au statut reconnu, à la validité des justificatifs et à la présence contractuelle nécessaire au calcul de l'indicateur.

La collecte et le traitement des informations sont assurés par les Ressources humaines dans le respect du RGPD et des règles de confidentialité applicables. Aucun diagnostic médical n'est recueilli pour établir cet indicateur. Seules les données agrégées sont utilisées dans le reporting.

Accompagnement et inclusion professionnelle

La Politique sociale Groupe Ailancy 2026 affirme l'engagement du Groupe en faveur du recrutement non discriminatoire, de l'égalité d'accès aux parcours professionnels et du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Le Groupe propose un dispositif confidentiel d'information, d'écoute et d'accompagnement dans les démarches de reconnaissance RQTH. Les collaborateurs concernés peuvent également bénéficier d'un accompagnement individualisé par les Ressources humaines et, lorsque cela est nécessaire, d'aménagements de leurs conditions de travail.

Dans le cadre de sa collaboration avec Goalmap, Ailancy renforce ses actions de sensibilisation et de prévention en faveur de la santé au travail, de la diversité et de l'inclusion. En 2026, les actions de sensibilisation au handicap ont notamment porté sur le **handicap invisible**, afin de favoriser une meilleure compréhension des différentes situations de handicap et de développer des pratiques professionnelles inclusives.

Les informations relatives au dispositif RQTH sont diffusées par les canaux internes et progressivement intégrées aux ressources d'accueil et d'information du Groupe.

Ces initiatives s'inscrivent dans la démarche globale de diversité, d'équité et d'inclusion présentée dans les sections S1-1 à S1-4.

S1-12 – Indicateurs de formation et de développement des compétences

Évolution des indicateurs de formation et de développement professionnel

Le développement des compétences constitue un levier essentiel de la stratégie de ressources humaines du Groupe Ailancy. Dans un secteur fondé sur l'expertise et l'accompagnement des transformations, le Groupe encourage la formation continue, le

partage des connaissances et l'évolution des parcours professionnels dans l'ensemble de ses entités.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage d'employés ayant participé à des évaluations formelles des performances et du développement de carrière	%	100	100
Nombre moyen d'heures de formation par employé	h	15	5,43
Nombre moyen d'heures de formation – Hommes	h	16	5,09
Nombre moyen d'heures de formation – Femmes	h	14	6,03

Le Groupe affiche un **taux de participation de 100 % aux évaluations formalisées des performances et du développement de carrière en 2026 comme en 2025**, témoignant de la continuité de ses dispositifs d'accompagnement professionnel.

Le nombre moyen d'heures de formation atteint **15 heures par collaborateur en 2026**, contre 5,43 heures en 2025, traduisant une progression significative des formations enregistrées.

La ventilation par genre fait apparaître une moyenne de 16 heures pour les hommes et de 14 heures pour les femmes en 2026, contre respectivement 5,09 et 6,03 heures en 2025.

Un dispositif structuré d'évaluation et d'accompagnement des parcours

Le Groupe Ailancy déploie dans ses différentes entités des dispositifs d'évaluation des performances et de développement professionnel adaptés aux métiers, aux responsabilités et aux parcours des collaborateurs.

La démarche repose notamment sur l'évaluation des contributions professionnelles, l'autoévaluation, les entretiens individuels avec les managers ou les coachs et les entretiens de parcours professionnel. Ces échanges permettent de dresser un bilan des réalisations, d'identifier les compétences acquises, de reconnaître les contributions individuelles et collectives et de définir les perspectives de progression.

Les référentiels de compétences et les attendus par grade permettent de structurer les évaluations autour de critères professionnels explicites, notamment les savoir-faire métiers, la qualité des réalisations, l'autonomie, le travail en équipe, la relation client et les compétences managériales. Ils contribuent à assurer la cohérence des évaluations et à accompagner les évolutions de carrière.

Les dispositifs d'évaluation sont également des occasions privilégiées d'identifier les besoins de formation, de certification et de développement de nouvelles compétences, en lien avec les transformations des métiers et les priorités stratégiques du Groupe.

Conformément à sa Politique sociale 2026, le Groupe poursuit l'objectif d'inviter chaque année 100 % des collaborateurs éligibles à un entretien de parcours professionnel et de parvenir à un taux de réalisation d'au moins 90 %.

Ces objectifs de suivi des parcours professionnels sont distincts des résultats des évaluations formalisées présentés dans le tableau ci-dessus.

Ailancy Academy et développement continu des compétences à l'échelle du Groupe

Le Groupe Ailancy dispose d'une offre structurée de formation et de développement professionnel, accessible à travers ses différentes entités et adaptée à la diversité de leurs métiers et expertises.

Cette démarche s'appuie notamment sur **Ailancy Academy**, ainsi que sur les programmes et dispositifs de formation déployés au sein du Groupe, afin d'accompagner les collaborateurs à chaque étape de leur carrière.

Les formations couvrent les expertises sectorielles et techniques, les méthodes de conseil, les évolutions réglementaires, les compétences commerciales, les outils professionnels, les compétences comportementales, le management, ainsi que les enjeux RSE et ESG.

Dans l'ensemble du Groupe, les dispositifs de coaching, de tutorat, les référentiels de compétences adaptés aux différents grades et métiers, ainsi que les pratiques de partage d'expérience contribuent au développement professionnel continu et à la transmission des savoir-faire.

La Politique sociale fixe également les objectifs suivants :

- permettre à au moins 80 % des collaborateurs de bénéficier d'une action de développement professionnel d'ici fin 2027 ;
- former 100 % des collaborateurs accédant à des responsabilités managériales ou de coaching dans les douze mois suivant leur prise de fonction, à partir de 2027.

Ces engagements s'accompagnent d'actions de formation et de sensibilisation relatives notamment à la prévention des risques psychosociaux, du harcèlement et des risques liés au travail sur écran. La collaboration avec Goalmap contribue au déploiement de modules d'e-learning et d'actions de prévention auprès des collaborateurs.

Méthodologie des indicateurs et sources de données

Le suivi des évaluations formalisées repose sur les campagnes d'évaluation des performances et du développement de carrière organisées au sein du Groupe.

Conformément aux définitions de l'ESRS S1-12 révisé, le taux de participation correspond au nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une évaluation formalisée, fondée sur des critères connus du salarié et de son évaluateur, rapporté à l'effectif physique de référence (*headcount*) présenté en S1-5.

Le nombre moyen d'heures de formation par employé correspond au total des heures de formation proposées et effectivement suivies pendant l'exercice, rapporté à l'effectif

physique de référence. Les indicateurs ventilés entre hommes et femmes permettent de suivre l'accès aux formations selon le genre.

Les sources de suivi comprennent les données RH consolidées, les campagnes d'évaluation, les dispositifs de formation du Groupe, les relevés de formation et les attestations de participation disponibles.

Engagement solidaire et développement des compétences

En complément des formations professionnelles comptabilisées au titre de l'ESRS S1-12, les collaborateurs du Groupe ont réalisé **608 heures de mécénat de compétences via la plateforme Komeet**, dans le cadre de l'Intermission solidaire.

Ces missions permettent de mobiliser les expertises professionnelles au service d'acteurs de l'économie sociale et solidaire, tout en favorisant le développement des compétences relationnelles, de l'adaptabilité et des capacités de transmission.

Ces 608 heures sont présentées séparément des heures de formation professionnelle comptabilisées dans les indicateurs S1-12.

S1-13 – Indicateurs de santé et de sécurité

Santé, sécurité et prévention des risques professionnels

Le Groupe Ailancy accorde une attention particulière à la santé, à la sécurité et au bien-être de ses collaborateurs. Sa démarche de prévention couvre **100 % de ses effectifs propres en 2026** et s'appuie sur les dispositifs réglementaires de santé et sécurité au travail, la Politique sociale du Groupe et les actions de prévention déployées dans ses entités.

Les principaux risques suivis concernent notamment les risques psychosociaux, les troubles liés au travail sur écran, l'ergonomie des postes et la sécurité des locaux. Le Groupe déploie des actions de sensibilisation et de formation, notamment avec Goalmap, et s'appuie sur les équipes RH, RSE et les représentants du personnel pour accompagner les collaborateurs.

Indicateurs de santé et de sécurité

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Nombre total d'heures travaillées — salariés	H	450 545,5	488381.16
Pourcentage des effectifs propres couverts par le système de gestion de la santé et sécurité au travail	%	100	N/A
Décès dus à des accidents du travail – salariés	#	0	0
Décès dus à des accidents du travail – non-salariés des effectifs propres	#	0	0

Décès dus à des accidents du travail – travailleurs présents sur les sites hors effectifs propres	#	0	0
Décès dus à des problèmes de santé liés au travail – salariés	#	0	0
Accidents du travail enregistrables – salariés	#	2	N/A
Taux d'accidents du travail enregistrables — salariés	Accidents / 1 000 000 h	4,44	N/A
Accidents du travail enregistrables – non-salariés des effectifs propres	#	0	N/A
Taux d'accidents du travail déclaré – non-salariés des effectifs propres	%	0	N/A
Cas de maladies professionnelles enregistrées – salariés	#	0	N/A
Jours perdus en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles – salariés	Jours	18	N/A
Fréquence des accidents du travail avec arrêt	Accidents / 1 000 000 h	2,22	2,05
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt	Jours perdus / 1 000 h	0,04	0,01

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

La santé et la sécurité des collaborateurs constituent une priorité de la politique sociale du Groupe Ailancy. Cette démarche s'appuie sur l'évaluation des risques professionnels, les actions de prévention, la formation et la sensibilisation aux enjeux de santé physique et psychologique.

Au cours de l'exercice 2025–2026, les relevés d'activité font ressortir **450 545,5 heures de travail comptabilisées**. Le Groupe déclare **deux accidents du travail enregistrables**, correspondant à un taux de **4,44 accidents pour un million d'heures travaillées** sur la base de ces heures. Les relevés font également apparaître **18 jours calendaires d'absence liés à un accident du travail**, sans décès ni maladie professionnelle déclarée.

À titre complémentaire, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt s'établit à **2,22**, et le taux de gravité à **0,04**, selon les méthodes de calcul retenues. Le Groupe

poursuit ses actions de prévention, notamment en matière de risques psychosociaux, d'ergonomie des postes de travail, de sécurité des locaux et de sensibilisation aux bonnes pratiques professionnelles.

S1-14 – Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Droits aux congés familiaux et équilibre des temps de vie

Le Groupe Ailancy favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle grâce aux droits aux congés familiaux, aux dispositifs de télétravail et à une organisation du travail adaptée aux besoins des collaborateurs et aux exigences des missions.

Indicateurs	Unités	2026	2025
Pourcentage d'employés ayant droit à un congé pour raisons familiales	%	100	N/A

100 % des collaborateurs du Groupe bénéficient de droits aux congés pour raisons familiales, dans le cadre des dispositions applicables, notamment en matière de maternité, de paternité, de congé parental et de congé d'aidant.

Ces dispositifs s'inscrivent dans la Politique sociale du Groupe et contribuent à soutenir les collaborateurs dans la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

S1-15 – Indicateurs de rémunération

Équité salariale et suivi des rémunérations

Le Groupe Ailancy inscrit l'équité salariale et la non-discrimination dans sa politique de gestion des ressources humaines. Les décisions de rémunération s'appuient sur des critères professionnels objectifs, notamment les compétences, le grade, les responsabilités, l'expérience et les performances.

Indicateurs de rémunération

Indicateurs	Unités	2026	2025
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Gender pay gap)	%	26,63	24,91
Ratio de rémunération totale annuelle entre la personne la mieux rémunérée et la médiane des autres salariés, hors personne la mieux rémunérée	Ratio	5	2,82

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes s'établit à **26,63 % en 2026**, contre **24,91 % en 2025**. Cet indicateur peut notamment être influencé par la

répartition des collaborateurs selon les grades, les niveaux de responsabilité et l'ancienneté.

Le Groupe suit ces écarts dans le cadre de ses pratiques de gestion salariale, de ses campagnes d'évaluation et de ses référentiels de compétences et de grades. Cette démarche contribue à promouvoir l'égalité professionnelle et à identifier les éventuels axes d'amélioration.

S1-16 – Cas de discrimination et autres incidents en matière de droits de l'homme

Prévention des discriminations et respect des droits fondamentaux

Le Groupe Ailancy s'engage à garantir un environnement professionnel respectueux de la dignité, de l'égalité des chances et des droits fondamentaux.

Cet engagement repose sur sa Politique sociale, sa Politique éthique des affaires, ses procédures de prévention du harcèlement et des discriminations, ainsi que sur ses principes de recrutement et d'évaluation non discriminatoires.

Indicateurs relatifs aux incidents

Indicateurs	Unités	2026	2025
Nombre d'incidents de discrimination identifiés, y compris le harcèlement	#	0	N/A
Nombre d'incidents liés aux droits humains impliquant le personnel, hors discrimination	#	0	0
Montant des amendes, pénalités et dommages-intérêts comptabilisés pour des incidents de discrimination ou liés aux droits humains	€	0	0
Nombre d'incidents de travail des enfants ou de travail forcé signalés	#	0	0
Nombre de cas de conflits liés à des incidents en matière de droits humains	#	0	0

Pour l'exercice 2025–2026, **aucun incident de discrimination ou autre incident lié aux droits humains répondant aux critères de qualification du reporting n'a été recensé**. Aucune amende, pénalité ou indemnité liée à de tels incidents n'a été comptabilisée.

Dispositif d'alerte, protection et suivi

Le Groupe dispose d'un **dispositif d'alerte et d'écoute** permettant aux collaborateurs de signaler de manière confidentielle des situations de discrimination, de harcèlement ou d'autres atteintes aux droits fondamentaux, ainsi que de solliciter une écoute ou une orientation adaptée.

Le dispositif prévoit une prise en charge par des référents compétents, des garanties de confidentialité, une protection contre les représailles et, lorsque cela est nécessaire, des mesures de protection ou correctives.

Les équipes RH, RSE et les représentants du personnel contribuent à la prévention de ces risques, notamment par les actions de sensibilisation, les formations sur le harcèlement et l'information des collaborateurs sur les canaux de signalement.

Les incidents sont comptabilisés selon les critères de l'ESRS S1-16, en distinguant les situations de discrimination des autres atteintes aux droits humains et en évitant les doubles comptages. Les données publiées sont agrégées et respectent la confidentialité des personnes concernées.

ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur



Le Groupe Ailancy intègre le respect des droits fondamentaux et des conditions de travail décentes dans sa démarche d'achats responsables. Sa **Politique Achats Responsables v1.3**, approuvée par la Direction générale en mai 2026, renforce le cadre mis en place en 2025 pour prévenir et gérer les impacts, risques et opportunités liés aux travailleurs de la chaîne de valeur.

Cette politique couvre notamment les conditions de travail et de rémunération, la santé et la sécurité, la liberté d'association et la négociation collective, la non-discrimination, la prévention du harcèlement et le respect des droits humains. Elle vise également à favoriser des impacts sociaux positifs, notamment par le recours à des partenaires de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion professionnelle.

La Direction générale valide les orientations stratégiques, tandis que le Comité RSE supervise le dispositif. Sa mise en œuvre est coordonnée par la fonction RSE, en lien avec les acheteurs, les responsables de relations fournisseurs et les fonctions concernées du Groupe.

Périmètre et approche proportionnée aux risques

La Politique Achats Responsables s'applique à l'ensemble des entités du Groupe Ailancy et couvre les relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants. Ses principes de respect des droits fondamentaux concernent les travailleurs de la chaîne de valeur sans exclusion de principe. La mise en œuvre opérationnelle porte prioritairement sur la chaîne de valeur amont, tout en tenant compte des risques pertinents pouvant concerner les travailleurs en aval.

Le Groupe applique une méthodologie de sélection et d'évaluation fondée sur les risques, combinant des critères quantitatifs, notamment les montants et la fréquence des relations, avec une analyse qualitative de la nature des prestations, des enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, de la sensibilité des données traitées et de la criticité opérationnelle. Un partenaire peut ainsi faire l'objet d'un suivi prioritaire indépendamment des seuils financiers lorsqu'un risque particulier le justifie.

Les fournisseurs et sous-traitants ciblés sont évalués selon trois dimensions complémentaires : **le risque RSE inhérent (45 %), la criticité business (30 %) et l'exposition économique et relationnelle (25 %)**. Cette cartographie permet d'établir un score de priorité et de définir cinq niveaux de suivi RSE, du suivi simple à la revue approfondie.

Les diligences sont adaptées au positionnement de chaque partenaire et peuvent comprendre des vérifications documentaires, des questionnaires RSE standards ou approfondis, des justificatifs complémentaires et, lorsque nécessaire, des mesures d'amélioration ou un suivi renforcé. Le positionnement est réévalué en fonction de l'évolution de la relation ou des risques identifiés.

Une attention particulière est portée aux prestations présentant des enjeux sociaux ou opérationnels significatifs, notamment le nettoyage, la maintenance, les services

numériques, l'événementiel et les activités faisant intervenir une main-d'œuvre externalisée.

Respect des droits humains et code de conduite fournisseurs

Le Groupe s'appuie sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Sa **Charte d'engagement RSE fournisseurs – Version 2026** formalise les exigences adressées aux partenaires concernés en matière de conditions de travail, de rémunération, de santé et de sécurité, de non-discrimination, de respect de la dignité humaine et de conduite éthique.

Elle interdit explicitement le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, la traite des êtres humains, l'esclavage, la servitude pour dettes et toute autre forme de travail sous contrainte. Ces principes ont également vocation à être relayés auprès des sous-traitants des partenaires concernés.

La Charte constitue le code de conduite fournisseurs du Groupe. Les engagements peuvent être formalisés par sa signature ou par des clauses contractuelles RSE équivalentes, adaptées à la nature et au niveau de risque de la relation.

Mise en œuvre, vigilance et remédiation

Le dispositif repose sur une cartographie des risques achats, des évaluations RSE proportionnées, des vérifications documentaires et des engagements contractuels adaptés aux prestations concernées.

En cas de risque ou de non-conformité identifié, le Groupe privilégie une démarche d'amélioration adaptée à la gravité de la situation. Il peut demander des justificatifs, définir un plan d'action, renforcer le suivi ou, dans les situations les plus graves, suspendre ou mettre fin à la relation commerciale conformément aux dispositions applicables.

Le dispositif d'alerte et d'écoute du Groupe prévoit également des possibilités de signalement confidentiel pour les parties prenantes externes concernées, notamment les fournisseurs, prestataires et sous-traitants. Les modalités de dialogue, de signalement et de remédiation sont détaillées dans la section S2-2.

Diffusion des engagements, objectifs et suivi

Les exigences du Groupe sont communiquées aux partenaires concernés à travers la Charte fournisseurs, les contrats, les questionnaires RSE et les échanges de suivi. Les collaborateurs participant aux processus d'achats bénéficient également d'actions de formation et de sensibilisation aux achats responsables et aux droits humains.

Les intérêts des travailleurs de la chaîne de valeur sont pris en compte dans l'identification des risques, les évaluations des partenaires et la définition des exigences contractuelles, sans présumer d'une consultation directe systématique de ces travailleurs.

D'ici 2027, le Groupe vise la formalisation d'engagements RSE pour 100 % des fournisseurs et sous-traitants ciblés concernés, au moyen de la Charte ou de dispositions contractuelles équivalentes.

La révision de mai 2026 a renforcé la gouvernance, les critères de vigilance et la traçabilité des relations fournisseurs. Le dispositif fait l'objet d'un suivi et d'une revue annuelle sous la supervision du Comité RSE, en cohérence avec les actions et objectifs présentés dans les sections S2-2 à S2-4.

S2-2 – Dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur, existence de canaux d'expression de préoccupations ou de besoins mis à la disposition des travailleurs de la chaîne de valeur, et approches en matière de remédiation

Dialogue et prise en compte des attentes des travailleurs

Le Groupe Ailancy entretient un dialogue avec les travailleurs de sa chaîne de valeur, principalement à travers ses relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

Pour les intervenants extérieurs travaillant directement avec le Groupe, les échanges s'inscrivent notamment dans les réunions de coordination, les suivis de prestation et les bilans de mission. Ils permettent de faire remonter les difficultés éventuelles liées à l'organisation du travail, aux conditions d'intervention ou à la sécurité, et d'adapter les modalités de collaboration lorsque cela relève de la responsabilité d'Ailancy.

Pour les autres travailleurs des fournisseurs et sous-traitants, les préoccupations sont principalement prises en compte au travers du dialogue avec leurs employeurs, des questionnaires RSE, des évaluations fournisseurs et des engagements contractuels.

Une attention particulière est portée aux travailleurs potentiellement plus exposés à des risques sociaux, notamment dans les prestations de nettoyage, de maintenance ou faisant appel à une main-d'œuvre externalisée. L'analyse intègre les enjeux de conditions de travail, de rémunération, de santé et sécurité, de non-discrimination et de respect des droits fondamentaux, avec une vigilance adaptée aux situations de vulnérabilité identifiées.

Ces démarches permettent de tenir compte des intérêts des travailleurs dans les décisions relatives aux partenaires, sans constituer une consultation directe systématique de l'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur.

Le Groupe n'a conclu aucun accord-cadre mondial ni accord équivalent avec les représentants des travailleurs de sa chaîne de valeur au cours de l'exercice 2025–2026.

Dispositif d'alerte et de réclamation

Le Groupe Ailancy dispose d'un **dispositif d'alerte et d'écoute** ouvert, selon les modalités applicables, aux parties prenantes externes concernées, notamment aux fournisseurs, prestataires, sous-traitants et à leurs collaborateurs.

Ce dispositif permet de signaler de manière confidentielle des situations de discrimination, de harcèlement, d'atteinte aux droits humains ou de difficultés graves liées aux conditions

de travail. Il prévoit également un parcours d'écoute et d'orientation pour les personnes souhaitant obtenir un accompagnement avant d'engager une alerte formelle.

Les canaux prévus comprennent une adresse électronique dédiée, un espace « Alerte & écoute » pour les personnes disposant d'un accès à l'Intranet ainsi que des modalités de contact destinées aux parties prenantes externes. Le dialogue direct avec les responsables de mission ou les interlocuteurs fournisseurs complète ces dispositifs pour les préoccupations opérationnelles.

Les signalements sont orientés vers des référents compétents selon leur nature, dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité et de la prévention des conflits d'intérêts. Lorsque l'auteur peut être contacté, un accusé de réception est prévu sous **sept jours ouvrés**, suivi d'une information sur les mesures prises ou envisagées dans un délai maximal de **trois mois après cet accusé**.

Le dispositif garantit la protection des personnes signalant de bonne foi une situation préoccupante et interdit toute forme de représailles. L'anonymat est possible selon les modalités du canal utilisé.

Suivi de l'efficacité et traitement des réclamations

L'efficacité du dispositif est suivie à travers les indicateurs prévus par la procédure d'alerte : nature et nombre de signalements, respect des délais de traitement, suivi des dossiers, confidentialité et mise en œuvre des éventuelles mesures correctives.

Le Comité RSE et les fonctions compétentes assurent le suivi du dispositif à partir des informations agrégées disponibles. Les retours des partenaires et des intervenants extérieurs contribuent également à identifier les améliorations nécessaires, notamment en matière d'accessibilité des canaux et d'information des personnes concernées.

Prévention, protection et remédiation

Lorsqu'un impact négatif sur un travailleur de la chaîne de valeur est identifié, Ailancy examine sa responsabilité et mobilise les mesures adaptées pour prévenir, atténuer ou contribuer à réparer les conséquences de la situation.

Selon les circonstances, ces mesures peuvent comprendre un ajustement des conditions de collaboration, une protection immédiate des personnes concernées, une correction organisationnelle ou contractuelle, ou une régularisation financière lorsqu'elle est justifiée.

Lorsque le manquement concerne un fournisseur ou sous-traitant, le Groupe privilégie une démarche proportionnée reposant sur le dialogue, la demande de justificatifs et, si nécessaire, un plan d'action correctif avec un suivi documenté. Dans les situations les plus graves, la suspension ou la cessation de la relation commerciale peut être envisagée.

Cette approche s'appuie sur la Politique Achats Responsables, la Charte d'engagement RSE fournisseurs et le dispositif d'alerte et d'écoute du Groupe. Les actions et ressources associées sont présentées dans la section S2-3.

S2-3 – Actions et ressources relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Actions mises en œuvre et prévention des risques

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy a poursuivi le déploiement de sa démarche d'achats responsables afin de renforcer la protection des droits humains et des conditions de travail au sein de sa chaîne de valeur.

Cette démarche s'appuie sur la **Politique Achats Responsables v1.3**, approuvée en mai 2026, ainsi que sur la procédure opérationnelle, la cartographie des risques et les outils d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants.

Les actions engagées comprennent notamment l'identification et le positionnement RSE des partenaires, l'analyse des risques sociaux, environnementaux et éthiques, les questionnaires standards ou approfondis selon le niveau de vigilance, les vérifications documentaires et la formalisation d'engagements au moyen de la Charte fournisseurs ou de clauses contractuelles adaptées.

Une attention particulière est portée aux prestations faisant intervenir une main-d'œuvre externalisée, notamment le nettoyage, la maintenance, l'événementiel et certains services numériques. La démarche vise à promouvoir des conditions de travail respectueuses des droits fondamentaux, de la santé et de la sécurité, ainsi que des principes de non-discrimination.

Gestion des risques, mesures correctives et arbitrages

Lorsqu'un risque ou un manquement est identifié, Ailancy privilégie le dialogue avec le partenaire concerné et la recherche de solutions adaptées. Les mesures peuvent comprendre des demandes de justificatifs, des engagements complémentaires, un plan d'action correctif ou un suivi renforcé.

Les décisions d'achats intègrent les enjeux sociaux et éthiques aux côtés des critères de qualité, de coût et de continuité des prestations. En présence d'un risque significatif, la situation peut être examinée par le Comité RSE et, si nécessaire, par la Direction générale, indépendamment de l'attractivité économique de l'offre.

En cas de manquement grave ou persistant, le Groupe peut réévaluer, suspendre ou mettre fin à la relation commerciale, tout en recherchant des mesures appropriées pour protéger les travailleurs concernés.

Contribution à l'emploi inclusif et ressources mobilisées

Le Groupe Ailancy favorise également les retombées sociales positives de ses achats en développant des partenariats avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion professionnelle.

Ces partenariats concernent notamment des prestations de collecte, de tri et de recyclage des déchets, contribuant à soutenir l'emploi inclusif tout en accompagnant les engagements environnementaux du Groupe.

La mise en œuvre de la démarche mobilise les ressources et expertises internes du Groupe : **Direction générale, Comité RSE, fonction RSE, acheteurs, prescripteurs et référents des relations fournisseurs**, avec l'appui des fonctions RH, Finance, IT et conformité selon les besoins.

Elle s'appuie sur des outils structurés de cartographie, d'évaluation, de contractualisation et de suivi, permettant d'intégrer progressivement les exigences sociales et éthiques dans les relations avec les partenaires.

Suivi de l'efficacité et amélioration continue

Le Groupe assure le suivi de sa démarche à travers un registre de pilotage et une cartographie des risques fournisseurs, permettant de documenter les évaluations, les diligences réalisées, les engagements formalisés et les éventuelles actions correctives.

Les principaux indicateurs suivis concernent la couverture des partenaires ciblés, la réalisation des évaluations RSE, les engagements pris au travers de la Charte ou des contrats, ainsi que le suivi des mesures d'amélioration.

La revue annuelle, supervisée par le Comité RSE, contribue à adapter les niveaux de vigilance, à renforcer les pratiques des partenaires et à apprécier les résultats des actions engagées pour la protection des travailleurs de la chaîne de valeur.

Incidents relatifs aux droits humains

Aucun incident grave lié aux droits humains concernant les travailleurs de la chaîne de valeur n'a été identifié au cours de l'exercice 2025–2026.

Le reporting fait également état d'**aucune procédure judiciaire ou non judiciaire et d'aucun signalement enregistré** concernant le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination, les conditions de travail ou la santé et la sécurité des travailleurs des fournisseurs.

La surveillance de ces risques s'appuie sur les évaluations RSE, les échanges avec les partenaires et le dispositif d'alerte et d'écoute du Groupe. Toute situation confirmée ferait l'objet de mesures appropriées de protection, de correction ou de remédiation, conformément aux procédures applicables.

S2-4 – Cibles relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Cadre et finalité des objectifs

Le Groupe Ailancy inscrit la protection des droits humains et l'amélioration des conditions de travail dans sa démarche d'achats responsables. Sa **Politique Achats Responsables v1.3**, approuvée en mai 2026, fixe des objectifs visant à renforcer la prévention des risques sociaux et les engagements des fournisseurs et sous-traitants.

Ces objectifs s'appliquent aux partenaires concernés par le dispositif Achats Responsables dans l'ensemble du Groupe, selon une approche proportionnée à la nature des prestations et aux risques identifiés.

Objectifs quantitatifs de la Politique Achats Responsables

La Politique Achats Responsables 2026 définit six objectifs de pilotage, destinés à renforcer la couverture, la traçabilité et l'efficacité du dispositif.

Indicateurs de suivi	Objectifs	Périmètre et méthode de calcul
Positionnement RSE des fournisseurs et sous-traitants	**100 % d'ici 2027**	Partenaires ciblés disposant d'un positionnement RSE documenté / ensemble des partenaires ciblés
Réalisation des diligences adaptées aux risques	**100 % d'ici 2027**	Partenaires ayant fait l'objet des contrôles requis / partenaires pour lesquels ces contrôles sont requis
Formalisation des engagements RSE	**100 % d'ici 2027**	Partenaires concernés disposant d'une Charte signée ou d'engagements contractuels équivalents / ensemble des partenaires ciblés concernés
Intégration des exigences RSE dans les contrats	**100 % d'ici 2027**	Nouveaux contrats et renouvellements concernés intégrant des clauses RSE ou équivalentes / ensemble des contrats concernés
Formation aux Achats Responsables	**100 % d'ici 2027**	Acheteurs formés / ensemble des acheteurs concernés
Suivi des actions correctives	**100 % – suivi continu**	Actions correctives faisant l'objet d'un suivi documenté / ensemble des actions correctives formalisées

Les années de référence retenues par la politique sont **2025 pour la formalisation des engagements fournisseurs** et **2026 pour le positionnement RSE, les diligences, les clauses contractuelles et la formation**.

Les cinq premières cibles s'inscrivent dans la trajectoire fixée à 2027. Le suivi documenté des actions correctives constitue un engagement permanent, applicable lorsqu'une mesure corrective est nécessaire.

Engagements qualitatifs et impacts attendus

En complément de ces objectifs chiffrés, le Groupe poursuit ses engagements en faveur du respect des droits fondamentaux, de la prévention du travail forcé et du travail des enfants, de la santé et de la sécurité, de la non-discrimination et de l'amélioration des pratiques sociales de ses partenaires.

Ailancy encourage également les achats inclusifs, notamment auprès des structures d'insertion, des entreprises adaptées et des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Indicateurs complémentaires de suivi des achats responsables

Le Groupe suit les résultats de sa démarche à travers des indicateurs relatifs aux engagements fournisseurs, aux évaluations et audits RSE, à la formation des acheteurs et aux actions correctives.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signé le code de conduite des fournisseurs	%	76,2	64
Pourcentage de fournisseurs ciblés dont les contrats intègrent la Charte fournisseurs ou des clauses RSE équivalentes	%	76,2	64
Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	%	100	64
Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par un audit RSE sur site ou en virtuel	%	100	N/A
Pourcentage d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	%	100	75
Pourcentage de fournisseurs audités / évalués engagés dans des actions correctives ou le développement des capacités	%	0	0

Résultats et suivi des achats responsables

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy a poursuivi le renforcement de son dispositif d'achats responsables, fondé sur une approche proportionnée aux risques et sur la formalisation des engagements sociaux, environnementaux et éthiques de ses partenaires.

Formalisation des engagements fournisseurs

Parmi les 21 fournisseurs ciblés par le dispositif de Charte fournisseurs, 16 sont enregistrés comme signataires, soit un taux de 76,2 %, contre 64 % lors de l'exercice précédent. La Charte, intégrée au processus contractuel des partenaires concernés, constitue également le support des exigences relatives à l'environnement, aux conditions de travail, aux droits humains et à l'éthique des affaires. Le taux de couverture des engagements RSE formalisés dans ce cadre contractuel s'établit ainsi à 76,2 % sur le périmètre correspondant.

Évaluations et audits RSE ciblés

Le Groupe a poursuivi le déploiement d'évaluations RSE adaptées à la nature des prestations et aux risques identifiés. Le taux de couverture déclaré atteint 100 % des

fournisseurs retenus dans le périmètre d'évaluation concerné, contre 64 % lors de l'exercice précédent.

En complément, trois audits virtuels ciblés ont été réalisés sur les trois partenaires sélectionnés à cet effet, représentant un taux de réalisation de 100 % du programme d'audits ciblés. Ces revues ont porté sur la gestion circulaire des équipements informatiques, la collecte et la traçabilité des déchets ainsi que les dispositifs de référencement et de suivi de partenaires à vocation sociale.

Les examens réalisés ont donné lieu à des conclusions satisfaisantes sur les périmètres contrôlés, sans mise en évidence d'écart majeur nécessitant une action corrective. Le Groupe poursuit néanmoins le suivi des dispositifs examinés et la conservation des éléments justificatifs associés.

Formation et amélioration continue

Par ailleurs, 100 % des acheteurs concernés ont été formés aux achats responsables, contre 75 % lors de l'exercice précédent. Cette couverture contribue à renforcer la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans les pratiques d'achat.

Aucune action corrective formalisée n'ayant été requise à l'issue des évaluations et audits concernés, le taux de fournisseurs engagés dans des actions correctives s'établit à 0 % pour l'exercice. L'engagement du Groupe en faveur d'un suivi documenté de toute action corrective identifiée demeure pleinement applicable.

Ces résultats illustrent les progrès réalisés dans la structuration des achats responsables et le renforcement du dialogue avec les partenaires. La démarche s'inscrit dans les objectifs de la Politique Achats Responsables à horizon 2027 et dans une logique d'amélioration continue de la maîtrise des risques au sein de la chaîne de valeur.

Suivi des progrès et évaluation de l'efficacité

La fonction RSE consolide les indicateurs avec les référents fournisseurs, sous la supervision du Comité RSE. Le suivi s'appuie sur la cartographie des risques, les évaluations réalisées, les engagements contractuels, les formations et les éventuelles mesures d'amélioration.

La progression est appréciée au regard des objectifs fixés, de l'évolution des risques et des améliorations constatées chez les partenaires. Cette démarche vise à renforcer durablement la protection des travailleurs de la chaîne de valeur et à promouvoir des relations fournisseurs responsables.

ESRS G1 - Conduite des affaires



G1-1 – Politiques relatives à la conduite des affaires

Politique éthique et culture d'intégrité

Le Groupe Ailancy place l'intégrité, la transparence et l'indépendance professionnelle au cœur de ses activités de conseil et de ses relations avec les parties prenantes.

Sa **Politique Éthique des Affaires v1.3**, révisée en juin 2026 et approuvée par la Direction générale, définit un cadre commun applicable à l'ensemble des collaborateurs et des entités du Groupe. Elle couvre notamment la prévention de la corruption et du trafic d'influence, la fraude, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, les paiements de facilitation, les pratiques anticoncurrentielles et la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Le Groupe applique un principe de **tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence**, en cohérence avec les principes de la Convention des Nations Unies contre la corruption et les engagements du Pacte mondial des Nations Unies.

Prévention de la corruption et maîtrise des risques éthiques

Le Groupe dispose d'une politique de prévention de la corruption et des pots-de-vin, complétée par des procédures spécifiques permettant d'encadrer les situations sensibles.

La **Procédure de gestion des conflits d'intérêts** organise la déclaration, l'analyse et le traitement des conflits réels, potentiels ou apparents, avec des mesures adaptées et une traçabilité des décisions.

La **Procédure relative aux cadeaux et invitations** définit les règles applicables à l'offre, à la réception et à l'acceptation d'avantages, ainsi que les modalités de déclaration, de validation et de suivi.

La vigilance à l'égard des partenaires externes repose sur la **Procédure de diligence des tierces parties** et la Politique Achats Responsables. Les vérifications sont adaptées à la nature des relations et aux risques identifiés, notamment en matière de corruption, de conflits d'intérêts, de réputation et de conformité.

Ces dispositifs visent à préserver l'objectivité des décisions professionnelles et à prévenir toute influence indue dans les relations commerciales.

Protection des lanceurs d'alerte

Le Groupe dispose d'une politique de protection des lanceurs d'alerte, mise en œuvre au travers de son dispositif d'alerte et d'écoute, conformément aux dispositions applicables de la loi Sapin II et du cadre de protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif permet aux collaborateurs et aux parties prenantes externes concernées de signaler confidentiellement des faits de corruption, de fraude, de conflits d'intérêts, de harcèlement, de discrimination ou d'autres manquements aux règles éthiques et légales.

Les signalements sont orientés vers des référents compétents selon leur nature. Le traitement repose sur des garanties de confidentialité, d'impartialité, de prévention des conflits d'intérêts et de protection contre les représailles.

Le dispositif prévoit un accusé de réception sous sept jours ouvrés et un retour d'information dans un délai maximal de trois mois, selon les conditions applicables. Il permet également de solliciter une écoute ou une orientation adaptée.

Fonctions exposées, gouvernance et diffusion

Les fonctions présentant une exposition particulière aux risques de corruption et de pots-de-vin sont notamment celles impliquées dans le développement commercial, les appels d'offres, les relations clients, la sélection des fournisseurs et intermédiaires, les décisions d'achat ou de paiement, ainsi que les fonctions de direction et de management disposant de responsabilités de validation.

Les consultants en relation avec les clients font également l'objet d'une vigilance adaptée à la nature de leurs missions et à leurs responsabilités.

La Direction générale approuve les orientations de la politique, dont le pilotage est assuré par le **Comité RSE**, en coordination avec les fonctions concernées.

Le Groupe accompagne le déploiement de ses engagements par la diffusion des politiques et procédures, des actions de formation et de sensibilisation à l'éthique des affaires, ainsi que des dispositifs de déclaration et de suivi.

La Politique Éthique des Affaires fait l'objet d'une revue au minimum biennale, tandis qu'une revue interne annuelle du dispositif anticorruption est prévue depuis 2026 afin de renforcer le contrôle et l'amélioration continue des pratiques.

G1-2 – Actions relatives à la conduite des affaires

Prévention des risques éthiques et dispositifs de contrôle

Au cours de l'exercice 2025–2026, le Groupe Ailancy a poursuivi le renforcement de son dispositif de prévention de la corruption et de promotion d'une conduite des affaires responsable.

Cette démarche s'appuie sur la **Politique Éthique des Affaires v1.3**, approuvée en juin 2026, et sur des procédures encadrant notamment les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, les paiements de facilitation et la diligence des tierces parties.

En juillet 2026, le Groupe a actualisé sa **cartographie des risques de corruption**, couvrant les principaux processus et relations professionnelles susceptibles de présenter une exposition particulière. Cette évaluation permet d'apprécier les risques, de prendre en compte les dispositifs de maîtrise existants et d'orienter les actions de prévention et de contrôle.

Les mesures mises en place comprennent notamment des règles de déclaration et de validation, des contrôles adaptés aux opérations sensibles et des dispositifs de traçabilité favorisant la transparence et l'intégrité des décisions.

Diligence des tierces parties et gestion responsable des fournisseurs

Le Groupe a renforcé son dispositif de diligence des tierces parties, fondé sur une approche proportionnée à la nature des relations et aux risques identifiés.

Les vérifications portent notamment sur l'intégrité des partenaires, la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts ainsi que, lorsque la prestation le justifie, la confidentialité, la protection des données et la sécurité de l'information.

Des **revues documentaires ciblées ont été réalisées sur des partenaires prioritaires**, en s'appuyant sur les évaluations disponibles, les questionnaires RSE, les engagements contractuels et les vérifications complémentaires adaptées. Les résultats contribuent à la qualification des partenaires et au suivi des relations commerciales.

La démarche Achats Responsables intègre également des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants. La cartographie RSE et les évaluations proportionnées aux risques permettent de définir les diligences appropriées et d'accompagner les partenaires dans l'amélioration de leurs pratiques.

Les engagements sont formalisés, selon les relations concernées, au moyen de la Charte d'engagement RSE fournisseurs ou de clauses contractuelles équivalentes. Les dispositifs de suivi et les objectifs associés sont présentés dans les sections S2-1 à S2-4.

Formation et sensibilisation à l'éthique des affaires

Le Groupe développe la formation et la sensibilisation de ses collaborateurs afin de renforcer la prévention des risques éthiques et de promouvoir des pratiques professionnelles responsables.

Les programmes abordent notamment la corruption, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, les paiements de facilitation, les pratiques anticoncurrentielles, la lutte contre le blanchiment et les mécanismes de signalement.

Une attention particulière est portée aux fonctions exposées, notamment le développement commercial, les relations clients, les achats, les fonctions financières et les responsabilités managériales. Les membres des instances dirigeantes sont également concernés par les actions de sensibilisation adaptées à leurs responsabilités.

Le Groupe poursuit l'actualisation de ses supports et parcours de formation, en s'appuyant sur les campagnes précédentes et sur le suivi des collaborateurs concernés.

En matière d'achats responsables, **100 % des acheteurs concernés ont été formés en 2026, contre 75 % en 2025**, contribuant à une meilleure intégration des exigences ESG dans les pratiques d'achats.

Signalement, traitement et mesures correctives

Le dispositif d'alerte et d'écoute du Groupe complète les actions de prévention en permettant aux collaborateurs et aux parties prenantes externes concernées de signaler

confidentiellement des situations contraires aux règles éthiques, notamment en matière de corruption, de fraude ou de conflits d'intérêts.

Les signalements sont examinés et orientés vers les référents compétents, dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité et de la protection contre les représailles.

Lorsqu'un manquement est établi, des mesures proportionnées peuvent être engagées : renforcement des contrôles, adaptation des procédures, mesures correctives ou disciplinaires appropriées et, le cas échéant, réévaluation des relations avec les partenaires concernés.

Pilotage, évaluation et amélioration continue

La Direction générale, le Comité RSE et les fonctions concernées assurent le pilotage du dispositif, en s'appuyant sur la cartographie des risques, les contrôles, les diligences documentées, les formations et le suivi des éventuelles mesures correctives.

Une **revue annuelle formalisée du dispositif anticorruption**, portant sur l'exercice 2025–2026 et réalisée après sa clôture, a permis d'examiner les principaux contrôles de prévention. **Aucun écart significatif n'a été identifié sur le périmètre examiné**, principalement constitué des activités françaises.

Cette démarche de suivi et d'évaluation contribue à renforcer la maîtrise des risques, la cohérence des contrôles et l'amélioration continue des pratiques éthiques du Groupe.

G1-3 – Cibles relatives à la conduite des affaires

Cadre et finalité des objectifs

Le Groupe Ailancy inscrit la prévention de la corruption, la transparence et l'intégrité dans ses objectifs de conduite des affaires. Sa **Politique Éthique des Affaires v1.3**, approuvée en juin 2026, définit des engagements et des objectifs de suivi applicables aux activités du Groupe et, selon les risques, aux relations avec les tierces parties.

Ces objectifs visent à renforcer la prévention des risques éthiques, la formation des collaborateurs, la traçabilité des décisions et l'efficacité des dispositifs de contrôle.

Objectifs quantitatifs et échéances

La Politique Éthique des Affaires 2026 distingue les objectifs à horizon 2027 des exigences de suivi annuel et permanent.

Indicateurs de suivi	Objectifs et échéances	Périmètre de suivi
Formation à l'éthique des affaires et à l'anticorruption	**100 % d'ici 2027**	Collaborateurs formés / collaborateurs concernés
Diligence éthique des tierces parties	**100 % d'ici 2027**	Tierces parties ayant fait l'objet des contrôles requis / tierces

		parties concernées par la diligence
Revue des contrôles anticorruption	**Au moins une revue documentée par an**, à compter de 2026	Revues réalisées et suivi des éventuelles actions correctives
Cadeaux et invitations	**100 % – suivi annuel dès 2026**	Situations soumises à déclaration, enregistrées et validées lorsque requis
Conflits d'intérêts	**100 % – suivi annuel dès 2026**	Situations déclarées ayant fait l'objet d'une analyse et d'un traitement documenté
Paiements de facilitation	**100 % – suivi annuel dès 2026**	Sollicitations identifiées, déclarées, documentées et suivies
Prévention de la fraude	**100 % – suivi annuel**	Suspicions signalées et relevant du dispositif ayant fait l'objet d'une analyse et d'une décision documentée
Appels d'offres sensibles	**100 % – suivi annuel dès 2026**	Appels d'offres concernés ayant fait l'objet de la revue renforcée requise
Enregistrement des signalements	**100 % – suivi annuel dès 2026**	Signalements reçus et enregistrés
Accusé de réception des signalements	**100 % sous sept jours ouvrés**	Signalements concernés pour lesquels un moyen de contact est disponible
Information des auteurs de signalement	**Dans un délai maximal de trois mois après l'accusé de réception**	Signalements permettant un retour d'information, selon les dispositions applicables

Les années de référence sont **2025 pour la formation à l'éthique, la revue des contrôles anticorruption et la diligence des tierces parties**, et **2026 pour les principaux dispositifs de déclaration, de contrôle et de signalement**.

Engagements qualitatifs et prévention

En complément de ces objectifs chiffrés, le Groupe maintient un principe de **tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence** et veille au traitement documenté de toute situation confirmée.

La démarche repose sur la prévention des conflits d'intérêts, l'encadrement des cadeaux et invitations, la vigilance à l'égard des tierces parties, la protection des lanceurs d'alerte et l'actualisation des formations.

Le Groupe poursuit également ses engagements en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, notamment par le suivi des signaux d'alerte significatifs et la revue annuelle du dispositif concerné.

Suivi des objectifs et amélioration continue

Le suivi des objectifs est coordonné par la fonction RSE et les fonctions compétentes, sous la supervision du Comité RSE. Il repose sur les registres de déclaration, les diligences documentées, les formations réalisées, les revues de contrôle et les éventuelles actions correctives.

Les indicateurs de couverture et de traitement sont calculés sur les seules situations ou populations concernées. Lorsqu'aucune situation n'entre dans le périmètre d'un indicateur, celui-ci est considéré comme sans objet pour la période.

Cette démarche contribue à renforcer la culture d'intégrité, la maîtrise des risques et l'amélioration continue des pratiques éthiques du Groupe.

G1-4 – Indicateurs de corruption ou de versement de pots-de-vin

Condamnations, sanctions et amendes

Le Groupe Ailancy suit les incidents et sanctions liés à la corruption et aux pots-de-vin dans le cadre de son dispositif de conformité et de prévention des risques éthiques.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Nombre de condamnations et de sanctions pour violation des lois anticorruption et anti-pots-de-vin	#	0	0
Montant total des amendes infligées pour violation des lois anticorruption et anti-pots-de-vin	€	0	0

Aucune condamnation ni sanction pour corruption ou versement de pots-de-vin n'a été enregistrée en 2026, comme en 2025. Le montant des amendes correspondantes est nul pour les deux exercices.

Indicateurs complémentaires de suivi de l'éthique

Le Groupe complète ces informations par le suivi des formations à l'éthique, des signalements et des incidents confirmés.

Indicateurs	Unités	25-26	24-25

Pourcentage d'employés formés à l'éthique	%	76	63
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	#	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	#	0	0
Nombre de cas signalés de manquements à l'éthique commerciale par une procédure d'alerte interne ou externe	#	0	0

La formation et la sensibilisation à l'éthique des affaires constituent un levier essentiel de la culture d'intégrité du Groupe Ailancy. En 2025–2026, **76 % des collaborateurs ont été formés à l'éthique**, contre **63 %** lors de l'exercice précédent. Cette progression reflète le renforcement de la diffusion des principes de conduite professionnelle, notamment en matière de prévention de la corruption, de gestion des conflits d'intérêts, de cadeaux et invitations et de respect des règles de conformité.

Le Groupe poursuit le déploiement de ses dispositifs de formation et de sensibilisation, afin de renforcer durablement la maîtrise des risques éthiques et de favoriser des pratiques professionnelles responsables dans l'ensemble de ses activités.

Aucun incident de corruption confirmé ni aucun manquement à l'éthique commerciale signalé par les canaux d'alerte n'a été enregistré au cours des deux exercices présentés.

Le suivi repose sur les dispositifs de formation, les procédures de signalement et les contrôles internes présentés dans les sections G1-1 à G1-3, dans le respect de la confidentialité des informations concernées.

G1-6 – Indicateurs relatifs aux pratiques en matière de paiement

Conditions et pratiques de paiement

Le Groupe Ailancy veille au respect de ses engagements contractuels et à la qualité de ses relations avec les fournisseurs, notamment en matière de délais de paiement.

Les conditions standard de règlement sont fixées à **30 jours fin de mois** pour l'ensemble des fournisseurs, y compris les petites et moyennes entreprises (PME).

Indicateurs de paiement

Indicateurs	Unités	25-26	24-25
Pourcentage des paiements conformes aux conditions standard	%	100	100
Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	#	0	0

En 2026 comme en 2025, 100 % des paiements déclarés ont été effectués conformément aux conditions applicables. Aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement n'a été enregistrée sur ces deux exercices.

Le suivi des échéances est assuré dans le cadre des processus de gestion fournisseurs et de comptabilité, contribuant à la transparence des relations commerciales et au respect des engagements du Groupe.

Informations supplémentaires



Collecte sélective, recyclage et traçabilité

Le Groupe développe la collecte sélective de plusieurs catégories de déchets de bureau, notamment les papiers, les emballages recyclables, les canettes, le marc de café et les biodéchets.

Pour le périmètre **Ailancy Avanty**, le bilan annuel établi par Les Joyeux Recycleurs atteste de **495 kg de déchets recyclés sur l'année civile 2025**, dont 135 kg de papiers, 20 kg de bouteilles plastiques, 15 kg de canettes, 184 kg de marc de café et 140 kg de biodéchets.

Les fiches de suivi mensuel documentent par ailleurs **292,4 kg collectés et recyclés entre janvier et août 2026**, répartis entre les biodéchets (206 kg), les papiers (62,1 kg), les bouteilles plastiques (13 kg) et les canettes (11,3 kg).

Ces relevés, établis pour des périodes calendaires spécifiques et un périmètre de collecte identifié, complètent les indicateurs annuels du reporting sans se substituer à leur périmètre de consolidation.

Le suivi des déchets par type de flux et par filière de traitement permet de renforcer leur traçabilité et d'accompagner l'amélioration continue des pratiques de tri.

Réemploi des équipements informatiques et objectifs environnementaux

Ailancy développe également une approche de gestion responsable du cycle de vie des équipements informatiques, en privilégiant leur utilisation prolongée, leur réaffectation lorsque cela est possible, puis leur réemploi, leur reconditionnement ou leur recyclage.

Dans le cadre des opérations réalisées avec **Revalo**, le suivi 2025–2026 recense **84 ordinateurs et 14 smartphones pris en charge**, ainsi qu'une estimation de **19,2 tCO_2e d'émissions évitées**, calculée selon la méthodologie de valorisation utilisée pour ces opérations. Cette estimation est distincte de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

La Politique environnementale fixe notamment, à horizon 2030, les objectifs suivants :

- Réduire de **30 % les impressions papier** ;
- Atteindre un taux de **tri et de valorisation d'au moins 80 % des déchets de bureau** ;
- Favoriser le **réemploi ou le recyclage de 100 % des équipements informatiques concernés**, via des filières adaptées.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue visant à réduire la production de déchets, à prolonger la durée de vie des équipements et à renforcer la circularité des ressources.

2. Sécurité de l'information et protection des données

Enjeux et gouvernance

Dans le cadre de ses activités de conseil, notamment auprès d'établissements financiers, le Groupe Ailancy accorde une importance particulière à la sécurité des informations confiées par ses clients et partenaires.

La protection de la **confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des données** constitue un enjeu essentiel pour la qualité des prestations, la confiance des parties prenantes et la continuité des activités du Groupe.

La Direction générale définit les orientations en matière de sécurité de l'information et de protection des données. Leur mise en œuvre est coordonnée par les fonctions IT et sécurité des systèmes d'information, en lien avec le Référent RGPD et les responsables opérationnels concernés.

Politiques et dispositifs de protection

Le dispositif repose notamment sur le **Plan d'Assurance Sécurité (PAS)**, actualisé en juin 2026, et la **Politique de protection des données et de gestion des risques RGPD**.

Ces référentiels encadrent les principales exigences de sécurité applicables au Groupe, notamment :

- La gestion des identités, des accès et des habilitations ;
- La protection des informations confidentielles et des données personnelles ;
- La sécurisation des équipements et des environnements numériques ;
- La prévention, la détection et le traitement des incidents ;
- La prise en compte des exigences de sécurité dans les missions et les relations avec les prestataires.

Dans le cadre des missions de conseil, les mesures de protection sont adaptées à la nature des informations traitées, aux engagements contractuels et aux exigences applicables des clients.

Le Groupe veille également à l'utilisation responsable des outils numériques et de l'intelligence artificielle, dans le respect des règles de confidentialité, de protection des données et de fiabilité des prestations.

Cybersécurité, contrôles et continuité d'activité

Ailancy met en œuvre des mesures de prévention et de protection visant à limiter les risques cyber et à préserver la disponibilité de ses systèmes d'information.

Le dispositif comprend notamment des mécanismes de gestion des accès, de protection des environnements informatiques, de sauvegarde et de restauration des données, ainsi que des mesures de continuité d'activité adaptées aux risques identifiés.

En 2026, le Groupe a fait réaliser des **tests d'intrusion externes et internes par un prestataire spécialisé**, afin d'évaluer la sécurité des environnements concernés et d'orienter les actions d'amélioration.

Une vigilance particulière est également apportée aux prestataires technologiques et aux partenaires ayant accès aux systèmes ou aux informations sensibles du Groupe. Les vérifications sont adaptées à la nature des prestations et aux risques associés.

Sensibilisation, suivi et amélioration continue

La sensibilisation des collaborateurs constitue un volet important de la démarche de prévention. Les actions portent notamment sur la confidentialité, la protection des données personnelles, les bonnes pratiques numériques et la prévention des cybermenaces.

La politique du Groupe prévoit un **objectif de formation annuelle de 100 % des collaborateurs à la sécurité de l'information**.

Le dispositif est complété par le suivi des risques, les contrôles de sécurité, les évaluations techniques et l'actualisation des procédures.

Selon les informations déclarées dans le reporting 2025–2026, **aucun incident de cybersécurité majeur ni aucune violation de données ayant nécessité une notification à la CNIL n'a été recensé au cours de l'exercice**.

Le Groupe poursuit l'amélioration continue de ses dispositifs afin de renforcer la protection des données, la sécurité des prestations et la résilience de ses activités.

ANNEXES :

Annexe 1 – Table de correspondance des points de données issus d'autres législations de l'Union européenne

Objet et méthodologie

La présente table établit une correspondance entre les points de données issus d'autres législations de l'Union européenne, recensés à l'appendice A de l'ESRS 2 révisé, et les informations présentées dans le rapport de durabilité 2025–2026 du Groupe Ailancy.

Elle s'appuie sur les références au règlement SFDR, aux exigences prudentielles du pilier 3, à la réglementation relative aux indices de référence et à la loi européenne sur le climat.

Le Groupe Ailancy prépare ce rapport à titre volontaire, en référence au cadre ESRS révisé. La présente correspondance vise à faciliter la lecture des informations publiées ; elle n'implique pas que l'ensemble des législations mentionnées s'applique directement au Groupe.

Les statuts utilisés sont les suivants :

- **Présenté** : information publiée dans la section indiquée.
- **Information complémentaire** : information communiquée à titre volontaire.
- **Non matériel** : thématique non retenue comme matérielle dans l'analyse de double matérialité 2025–2026.
- **Sans objet** : donnée spécifique à une activité ou une exposition ne correspondant pas au modèle économique ou au périmètre identifié.
- **Non publié séparément** : point de donnée non présenté sous la forme spécifique prévue par le référentiel.

Tableau 1 – Points de données et correspondances réglementaires

Point de donnée ESRS	Référence à la législation de l'UE	Localisation ou situation dans le rapport
ESRS 2 GOV-1 – Proportion de membres indépendants dans les organes de gouvernance	Règlement sur les indices de référence	Non publiée séparément
ESRS 2 GOV-3 – Déclaration sur la vigilance raisonnable	SFDR	GOV-3 – Présenté

ESRS 2 SBM-1 – Activités liées aux énergies fossiles	SFDR ; pilier 3 ; indices de référence	SBM-1 – Présenté, chiffre d'affaires déclaré : 0 €
ESRS 2 SBM-1 – Production de produits chimiques	SFDR ; indices de référence	SBM-1 – Présenté, chiffre d'affaires déclaré : 0 €
ESRS 2 SBM-1 – Armes prohibées	SFDR ; indices de référence	SBM-1 – Présenté, chiffre d'affaires déclaré : 0 €
ESRS 2 SBM-1 – Culture et production de tabac	Règlement sur les indices de référence	SBM-1 – Présenté, chiffre d'affaires déclaré : 0 €
ESRS 2 GDR-P – Politique relative aux droits humains	SFDR ; indices de référence	S1-1, S2-1 – Présenté
ESRS E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Loi européenne sur le climat	E1-1 – Présenté
ESRS E1-6 – Objectifs de réduction des émissions de GES	SFDR ; pilier 3 ; indices de référence	E1-6 – Présenté
ESRS E1-7 – Consommation d'énergie d'origine fossile par source dans les secteurs à fort impact climatique	SFDR	Sans objet pour la désagrégation sectorielle spécifique ; données énergétiques présentées en E1-7
ESRS E1-7 – Consommation d'énergie et mix énergétique	SFDR	E1-7 – Présenté
ESRS E1-8 – Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3	SFDR ; pilier 3 ; indices de référence	E1-8 – Présenté
ESRS E1-9 – Absorptions de GES et crédits carbone	Loi européenne sur le climat	E1-9 – Présenté
ESRS E1-11 – Exposition des portefeuilles de référence aux risques physiques climatiques	Règlement sur les indices de référence	Sans objet pour les portefeuilles financiers de référence ; analyse climatique présentée en E1-2, E1-3 et E1-11
ESRS E1-11 – Valeur comptable des actifs immobiliers par classe d'efficacité énergétique	Pilier 3	Non publiée séparément ; pas de portefeuille immobilier d'investissement identifié dans les activités de conseil
ESRS E1-11 – Exposition des portefeuilles aux opportunités liées au climat	Règlement sur les indices de référence	E1-11 – Opportunités liées à la Finance Durable et à l'ESG présentées ; indicateur de portefeuille sans objet

ESRS E2-4 – Émissions de polluants dans l'air, l'eau et le sol	SFDR	Non matériel – E2
ESRS E3-1 – Politique relative aux ressources en eau	SFDR	Non matériel – E3
ESRS E3-1 – Politique couvrant les zones de stress hydrique	SFDR	Non matériel – E3
ESRS E3-4 – Volume total d'eau recyclée et réutilisée	SFDR	Non matériel – E3
ESRS E4-5 – Activités affectant négativement les zones sensibles pour la biodiversité	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E4-2 – Politique relative aux sites situés dans ou près de zones sensibles pour la biodiversité	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E5-5 – Déchets non recyclés	SFDR	Non matériel – E5 ; informations complémentaires sur les déchets publiées
ESRS E5-5 – Déchets dangereux et déchets radioactifs	SFDR	Non matériel – E5 ; indicateurs complémentaires sur les déchets dangereux publiés
ESRS 2 IRO-2 – Risques d'incidents de travail forcé ou obligatoire	SFDR	IRO-2, S1-1 et S2-1 à S2-3 – Présenté
ESRS 2 IRO-2 – Risques d'incidents de travail des enfants	SFDR	IRO-2, S1-1 et S2-1 à S2-3 – Présenté
ESRS 2 GDR-P – Engagements de politique en matière de droits humains	SFDR ; indices de référence	S1-1, S2-1 et G1-1 – Présenté
ESRS S1-1 – Prévention de la traite des êtres humains	SFDR	S1-1 – Présenté
ESRS S1-2 – Mécanismes de réclamation et de signalement concernant les travailleurs propres	SFDR	S1-2 – Présenté
ESRS S1-13 – Système de gestion de la santé et de la sécurité	SFDR	S1-13 – Présenté

ESRS S1-13 – Taux d'accidents du travail	SFDR ; indices de référence	S1-13 – Présenté
ESRS S1-13 – Nombre de jours perdus liés aux accidents et maladies professionnels	SFDR	S1-13 – Présenté
ESRS S1-15 – Écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes	SFDR ; indices de référence	S1-15 – Présenté
ESRS S1-15 – Ratio de rémunération annuelle totale	SFDR	S1-15 – Présenté
ESRS S1-16 – Incidents de discrimination	SFDR	S1-16 – Présenté
ESRS S1-16 – Incidents relatifs aux droits humains	SFDR ; indices de référence	S1-16 – Présenté
ESRS S2-1 – Prévention de la traite des êtres humains dans la chaîne de valeur	SFDR	S2-1 – Présenté
ESRS S2-1 – Code de conduite applicable aux partenaires	SFDR	S2-1 – Présenté
ESRS S2-3 – Incidents relatifs aux droits humains dans la chaîne de valeur	SFDR ; indices de référence	S2-3 – Présenté
ESRS S3-2 – Mécanismes de réclamation des communautés affectées	SFDR	Non matériel – S3
ESRS S3-3 – Incidents relatifs aux droits humains des communautés affectées	SFDR ; indices de référence	Non matériel – S3
ESRS S4-2 – Mécanismes de réclamation des consommateurs et utilisateurs finaux	SFDR	Non matériel – S4
ESRS S4-3 – Incidents relatifs aux droits humains des consommateurs et utilisateurs finaux	SFDR ; indices de référence	Non matériel – S4
ESRS G1-1 – Politiques conformes aux principes de la Convention des Nations Unies contre la corruption	SFDR	G1-1 – Présenté
ESRS G1-1 – Protection des lanceurs d'alerte	SFDR	G1-1 – Présenté

ESRS G1-2 – Actions en cas de manquement aux règles de lutte contre la corruption	SFDR	G1-2 – Présenté
ESRS G1-4 – Condamnations et amendes relatives à la corruption	SFDR ; indices de référence	G1-4 – Présenté

Tableau 2 – Spécifications méthodologiques issues des exigences d'application

Point de donnée méthodologique ESRS	Référence réglementaire	Localisation ou situation dans le rapport
ESRS 2 GOV-1 – Mixité femmes-hommes des organes de gouvernance	SFDR ; indices de référence	GOV-1 – Présenté : 2 femmes, 4 hommes, 33,3 % de femmes et ratio femmes/hommes de 50 %
ESRS E1-11 – Localisation des actifs significatifs exposés à un risque physique matériel	Pilier 3	E1-2, E1-3 et E1-11 – Analyse climatique présentée ; ventilation géographique spécifique des actifs non publiée séparément
ESRS E4-5 – Dégradation des terres, désertification et imperméabilisation des sols	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E4-5 – Espèces naturelles et aires protégées	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E4-2 – Pratiques ou politiques relatives à l'utilisation durable des terres et à l'agriculture	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E4-2 – Pratiques ou politiques relatives à l'utilisation durable des océans et des mers	SFDR	Non matériel – E4
ESRS E4-2 – Politiques de lutte contre la déforestation	SFDR	Non matériel – E4

Précisions sur le périmètre et la matérialité

L'analyse de double matérialité réalisée pour l'exercice 2025–2026 a conduit le Groupe Ailancy à retenir quatre thématiques matérielles : le changement climatique (E1), les effectifs propres (S1), les travailleurs de la chaîne de valeur (S2) et la conduite des affaires (G1).

Les thématiques E2, E3, E4, E5, S3 et S4 ont été examinées, sans être qualifiées de matérielles pour l'exercice considéré. Le Groupe présente néanmoins certaines

initiatives environnementales et sociales complémentaires, notamment en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets, d'engagement solidaire et de sécurité de l'information.

Cette table de correspondance ne modifie ni les résultats de l'analyse de double matérialité ni les périmètres et méthodes des indicateurs publiés. Elle permet d'identifier les informations disponibles et de distinguer les données publiées, complémentaires, non matérielles ou non présentées séparément.

Annexe 2 – Contribution aux Objectifs de développement durable (ODD)

Engagement du Groupe et objectifs prioritaires

Le Groupe Ailancy inscrit sa démarche de responsabilité sociétale dans les orientations de l'Agenda 2030 des Nations Unies.

Dans la continuité de ses précédents rapports RSE et de son engagement auprès du Pacte mondial des Nations Unies, il a identifié **six Objectifs de développement durable prioritaires : les ODD 1, 2, 4, 5, 10 et 13**.

Ces priorités reflètent les principaux axes de sa démarche RSE : engagement solidaire, développement des compétences, égalité professionnelle, inclusion et lutte contre le changement climatique.

Le reporting 2025–2026 permet d'illustrer les progrès réalisés à travers des actions concrètes et des indicateurs issus du présent rapport de durabilité.

Correspondance entre les ODD prioritaires et les réalisations 2025–2026

ODD prioritaires	Actions et engagements du Groupe Ailancy	Réalisations et indicateurs 2025–2026	Références du rapport
ODD 1 – Pas de pauvreté	Mobilisation des compétences au service d'associations d'intérêt général, notamment à travers l'Intermission solidaire et Komeet	152 missions associatives, 608 heures de mécénat de compétences et 54 collaborateurs mobilisés, tous domaines associatifs confondus	S1-3, S1-12
ODD 2 – Faim « zéro »	Soutien à l'engagement solidaire des collaborateurs et aux initiatives associatives,	Contribution suivie dans le dispositif global d'Intermission solidaire ; les missions	S1-3

	notamment à travers Komeet	spécifiquement liées à la lutte contre la faim ne font pas l'objet d'une ventilation distincte en 2025–2026	
ODD 4 – Éducation de qualité	Formation continue, développement des compétences, accompagnement professionnel, stages et alternance	15 heures de formation en moyenne par salarié, contre 5,43 heures précédemment ; 27 conventions de stage et 7 contrats d'apprentissage recensés au cours de l'exercice	S1-3, S1-12
ODD 5 – Égalité entre les sexes	Promotion de l'égalité professionnelle, de la mixité, du développement des talents et de l'accès aux responsabilités	45 % de femmes dans les effectifs, contre 41 % précédemment ; 33,3 % de femmes au conseil d'administration ; 11,1 % de femmes dans l'encadrement supérieur	GOV-1, S1-5, S1-8, S1-15
ODD 10 – Inégalités réduites	Prévention des discriminations, inclusion professionnelle, accompagnement des personnes en situation de handicap et développement des achats inclusifs	17 % de salariés relevant de l'indicateur complémentaire d'inclusion, calculé sur des critères liés à l'âge et à la RQTH ; suivi spécifique du handicap et mobilisation de partenaires de l'économie sociale et solidaire	S1-8, S1-11, S2-3
ODD 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	Bilan carbone, objectifs de décarbonation, efficacité énergétique, mobilité responsable, numérique sobre et achats responsables	Environ 1 216 tCO_2e comptabilisées en 2025–2026 ; objectif de réduction absolue de 30 % des émissions de GES à horizon 2030 ; ambition de zéro émission nette à horizon 2050	E1-1, E1-5, E1-6, E1-8

Périmètre et lecture des contributions

Les réalisations présentées reflètent les engagements, les actions et les résultats suivis par le Groupe. Elles ne constituent pas une mesure directe de l'impact d'Ailancy sur l'atteinte des ODD à l'échelle mondiale.

Le dispositif d'Intermission solidaire couvre plusieurs domaines d'intérêt général. Les 152 missions associatives et les 608 heures d'engagement sont donc présentées comme une contribution transversale, sans être intégralement attribuées à la lutte contre la pauvreté ou la faim.

De même, l'indicateur complémentaire d'inclusion de 17 % repose sur une méthodologie révisée en 2025–2026, fondée sur l'âge et la reconnaissance administrative du handicap. Il n'est pas directement comparable aux données des exercices précédents, dont le calcul intégrait notamment des critères de nationalité.

Suivi des progrès et perspectives

L'exercice 2025–2026 illustre la continuité des engagements d'Ailancy ainsi que le renforcement de leur suivi quantitatif, notamment en matière de formation, de représentation des femmes, d'engagement solidaire et de mesure de l'empreinte carbone.

Les résultats contribuent également à identifier les priorités d'amélioration, notamment le renforcement de la mixité dans les fonctions de management, le développement de l'inclusion professionnelle et la mobilisation progressive des partenaires dans la réduction des émissions indirectes.

Le Groupe poursuit le déploiement de sa Roadmap RSE 2026–2028 sous le pilotage du Comité RSE, afin d'associer durablement le développement de ses activités de conseil aux enjeux sociaux et environnementaux prioritaires.

Annexe 3 – Engagement auprès du Pacte mondial des Nations Unies

Une adhésion internationale inscrite dans la durée

Le Groupe Ailancy réaffirme son engagement auprès du **Pacte mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact)**, initiative internationale visant à promouvoir des pratiques responsables dans les domaines des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ailancy participe officiellement au Pacte mondial depuis le 4 avril 2018 et figure parmi les participants actifs de l'initiative.

Cette adhésion témoigne de la continuité de sa démarche RSE et de sa volonté d'intégrer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie, ses pratiques professionnelles et ses relations avec les parties prenantes.

Ces principes sont déclinés à travers les politiques et procédures du Groupe, notamment la Politique sociale, la Politique environnementale, la Politique Éthique des Affaires et la Politique Achats Responsables.

Mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial

Domaine et principes	Engagements du Groupe Ailancy	Réalisations et indicateurs 2025–2026	Références ESRS
Droits humains – Principes 1 et 2	Respect des droits fondamentaux, prévention des atteintes aux droits humains et prise en compte des risques dans les relations fournisseurs	Politique sociale, Politique Achats Responsables, Charte fournisseurs, cartographie des risques et dispositif d'alerte et d'écoute	S1-1, S1-2, S2-1 à S2-4
Normes internationales du travail – Principes 3 à 6	Respect du dialogue social, prévention du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination et promotion de l'égalité professionnelle	45 % de femmes dans les effectifs ; 15 heures de formation en moyenne par salarié ; suivi de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	S1-1 à S1-16, S2-1 à S2-4
Environnement – Principes 7 à 9	Prévention des impacts environnementaux, amélioration du bilan carbone, réduction des émissions, mobilité responsable, sobriété numérique et économie circulaire	Environ 1 216 tCO_2e comptabilisées ; objectif de réduction absolue de 30 % à horizon 2030 ; actions de réemploi et de valorisation des équipements IT	E1-1 à E1-11, Informations supplémentaires
Lutte contre la corruption – Principe 10	Prévention de la corruption, des conflits d'intérêts et des pratiques commerciales non conformes ;	76 % des collaborateurs formés à l'éthique ; aucun incident de corruption confirmé	G1-1 à G1-4

	promotion d'une culture d'intégrité	selon le reporting déclaré

Ces réalisations illustrent la mise en œuvre progressive des principes du Pacte mondial dans la gouvernance, les opérations et les relations avec les partenaires du Groupe.

Communication sur les progrès réalisés

Dans le cadre de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, Ailancy s'inscrit dans la démarche de **Communication on Progress (CoP)**, destinée à rendre compte des actions et des progrès des entreprises au regard des dix principes et des Objectifs de développement durable.

Le présent rapport de durabilité 2025–2026 contribue à cette démarche de transparence en présentant les engagements, les politiques, les actions et les indicateurs de performance du Groupe.

Il permet de rapprocher les engagements internationaux d'Ailancy des résultats concrets de sa stratégie RSE, notamment en matière de développement des compétences, d'égalité professionnelle, de décarbonation, de protection des droits fondamentaux et d'éthique des affaires.

Le Groupe poursuit l'amélioration continue de ses pratiques sous le pilotage du Comité RSE, en mobilisant ses collaborateurs, ses fonctions opérationnelles et ses partenaires.

Vérification publique de l'adhésion

L'engagement d'Ailancy auprès du Pacte mondial est publiquement vérifiable dans le registre officiel de l'initiative.

Information	**Situation**
Organisation	Ailancy
Initiative	United Nations Global Compact
Date d'adhésion	4 avril 2018
Statut	Active
Prochaine échéance CoP affichée	31 juillet 2027

Fiche officielle : https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/132210-Ailancy

Le présent rapport constitue une publication de durabilité du Groupe. Il contribue au suivi des engagements du Pacte mondial, sans se substituer aux formalités de soumission applicables sur la plateforme officielle de Communication on Progress.