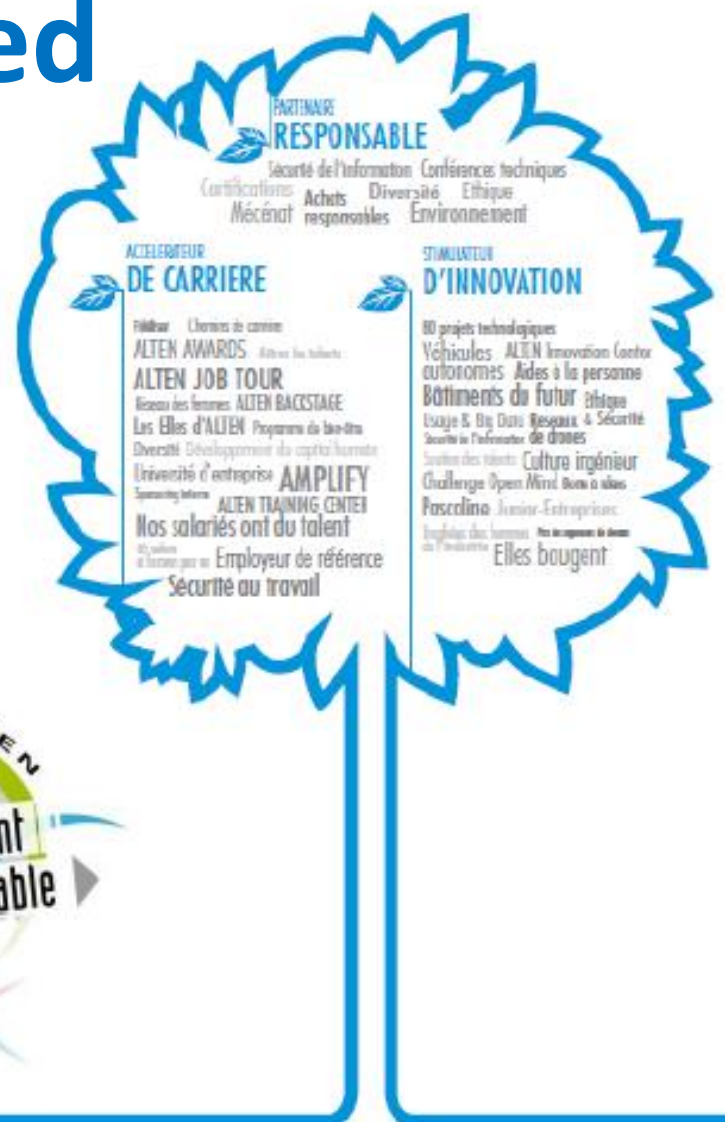


ALLEN

COMMUNICATION

SUR LE PROGRES 2017

GC Advanced



Lettre du Président Directeur Général

Notre développement international et notre position de leader sur le marché de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies nous confèrent une responsabilité envers l'ensemble de nos interlocuteurs, qu'ils soient collaborateurs, instances représentatives du personnel, clients, actionnaires, fournisseurs, partenaires.

Afin de répondre à leurs exigences, anticiper leurs attentes et construire avec nos parties prenantes des relations durables et de confiance, notre Groupe a intégré depuis quelques années le développement durable au cœur de sa stratégie de développement. Pour ALLEN, cette démarche constitue une préoccupation centrale en faveur des Hommes et de l'Innovation Durable.

Initié en 2010 avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, notre engagement s'est depuis continuellement étoffé et renforcé. L'internationalisation des marchés, l'évolution rapide des technologies et les exigences croissantes de la société en matière de responsabilité nous poussent à l'action. Cette année encore nous réaffirmons notre engagement envers le Pacte Mondial des Nations Unies et ses dix principes. Mais également envers ses 21 critères et les Objectifs du Développement Durable de l'ONU.

Le Groupe s'attache aussi à diffuser dans sa sphère d'influence la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Notre culture d'entreprise se fonde autour de fondamentaux partagés par tous nos collaborateurs, qui sont le développement des valeurs humaines, la culture ingénieur et la recherche d'une croissance rentable et durable. L'année 2016 nous a permis d'asseoir notre démarche avec la mise à jour et le renforcement de nos principaux textes fondateurs. Pour satisfaire les attentes de nos parties prenantes et les enjeux de notre secteur d'activité, nous avons pu nous appuyer sur notre stratégie de développement durable structurée autour de trois axes :

Un employeur accélérateur de carrière, à travers la valorisation des talents, le développement des compétences, la gestion de la mobilité et des carrières, la sécurité et l'épanouissement des collaborateurs.

Un stimulateur d'innovation, grâce à l'accompagnement de nos clients, nos collaborateurs et des étudiants dans le développement de solutions innovantes et durables.

Un partenaire responsable, intransigeant sur les questions essentielles que sont la sécurité de l'information, l'éthique des affaires ou encore le respect de l'environnement.

En 2017, nous continuerons à relever de nouveaux défis. En tant que Président-Directeur Général d'ALLEN, j'affirme mon engagement à poursuivre le déploiement de cette démarche dans les différents pays du Groupe en créant un réseau de référents RSE, afin de capitaliser sur les initiatives de chacun, et partager nos valeurs communes.

Plus que jamais, nous souhaitons piloter notre démarche Développement Durable, mesurer nos avancées, nous soumettre à des évaluations diverses, et nous obliger à un regard critique sur nous-mêmes, pour améliorer sans cesse nos pratiques, en toute transparence.

Je fais confiance aux collaborateurs du groupe ALLEN pour s'inscrire activement dans cette démarche.

Simon Azoulay,
Président-Directeur Général

Introduction

Trois documents fondateurs de cette démarche, portant les principes universels du Pacte mondial des Nations unies, sont diffusés en interne et en externe.



ALLEN s'est doté dès 2011 d'une **Charte Ethique et Conformité** qui formalise les engagements du Groupe à exercer et à développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et des réglementations nationales et internationales. Le Groupe souhaite conduire ses activités avec loyauté et intégrité, ce qui induit que chaque collaborateur se réfère régulièrement à ce Code Ethique. Il est diffusé sur l'intranet du Groupe et est inclus dans le livret d'accueil donné à chaque nouveau collaborateur.

Le groupe ALLEN souhaite répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes, anticiper les exigences, et concilier performance avec responsabilité.

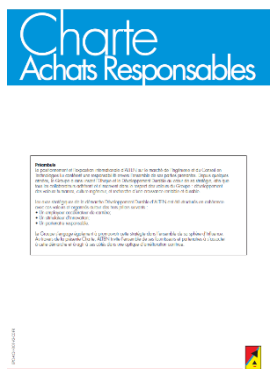
Le groupe ALLEN s'engage en ce sens et respecte :

- les 10 principes du **Pacte Mondial** des Nations Unies ;
- la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** des Nations Unies ;
- différentes conventions de l'**Organisation Internationale du Travail** ;
- les **principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales.

La mise à jour de la **Charte Ethique & Conformité** permet de réaffirmer les convictions et fondements éthiques du groupe ALLEN. Elle décrit les principes d'actions qui doivent inspirer le comportement de chaque collaborateur en toutes circonstances et dans tous les pays.



La **Charte de Développement Durable** d'ALLEN engage les filiales du Groupe à respecter et faire respecter dans leur sphère d'influence les principes de l'Organisation Internationale du Travail et du Pacte Mondial, notamment en ce qui concerne la lutte contre les discriminations, la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. La Charte Développement Durable est disponible en ligne sur l'intranet du Groupe, et est intégrée dans le livret d'accueil donné à chaque nouveau collaborateur.



ALLEN a renforcé sa politique d'Achats Responsables en 2011 par la création de la **Charte d'Achats Responsables**. Cette charte est systématiquement intégrée dans les appels d'offres ; elle est envoyée aux principaux fournisseurs pour signature. A travers de ce document, ALLEN invite ses fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux dispositions sociales, sociétales et environnementales du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.

ALLEN s'engage...

En faveur des métiers de l'ingénieur et de l'innovation technologique

TROPHÉES USINE NOUVELLE



ALLEN s'associe avec Usine Nouvelle pour promouvoir l'ingénierie à travers des projets exemplaires.

CHALLENGE OPENMIND

Fort de sa culture ingénieur et de son partenariat premium avec la Confédération Nationale des Junior-Entreprises (CNJE), ALLEN a lancé depuis déjà 2 ans un grand challenge de l'innovation durable. Ce concours a pour objectif de récompenser des étudiants porteurs de projets innovants et durables en leur offrant des stages de fin d'étude au cœur de la Direction R&D d'ALLEN.



En faveur de la féminisation des métiers de l'ingénierie

ASSOCIATION

Elles bougent

Avec le soutien d'ALLEN depuis 2010, l'association « Elles bougent » porte sur la valeur des rencontres et du témoignage de professionnels pour promouvoir la féminisation des carrières techniques et scientifiques. Grâce à un dispositif de rencontres avec les marraines ALLEN, lycéennes et étudiantes découvrent les métiers passionnants des femmes ingénieures.

TROPHÉE

excellencia

Trophée des femmes high-tech

ALLEN a choisi d'être partenaire premium du Trophée Excellencia qui a pour objectif de promouvoir le secteur du numérique auprès des jeunes femmes, briser les stéréotypes, et faire prendre conscience que ces métiers de technologies offrent de réelles opportunités pour les femmes.

Le Trophée Excellencia s'adresse aux lycéennes, étudiantes, femmes entrepreneures et femmes investies dans une action sociale ou humanitaire, en lien avec le monde numérique.

En faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle

CONFÉDÉRATION NATIONALE DES JUNIOR-ENTREPRISES



ALLEN est partenaire de la Confédération Nationale des Junior-Entreprises afin de défendre, promouvoir les métiers de l'ingénieur, diffuser l'esprit d'entreprendre, et favoriser les échanges entre le monde étudiant et l'entreprise.

CHALLENGE DU MONDE DES GRANDES ÉCOLES

ALLEN participe au Challenge du monde des grandes écoles et universités. Cet événement unique combine dans une ambiance festive : compétition sportive, forum métiers et sensibilisation au handicap.



UNIVERSUM

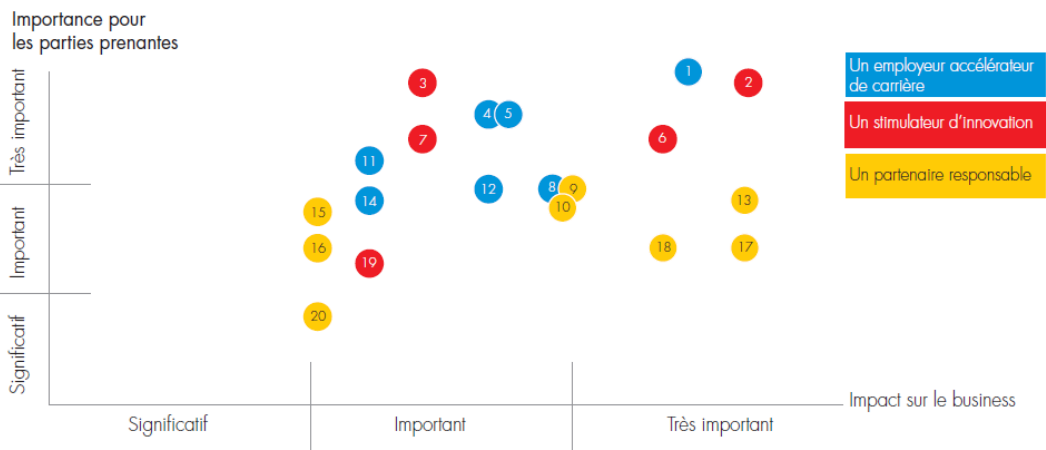
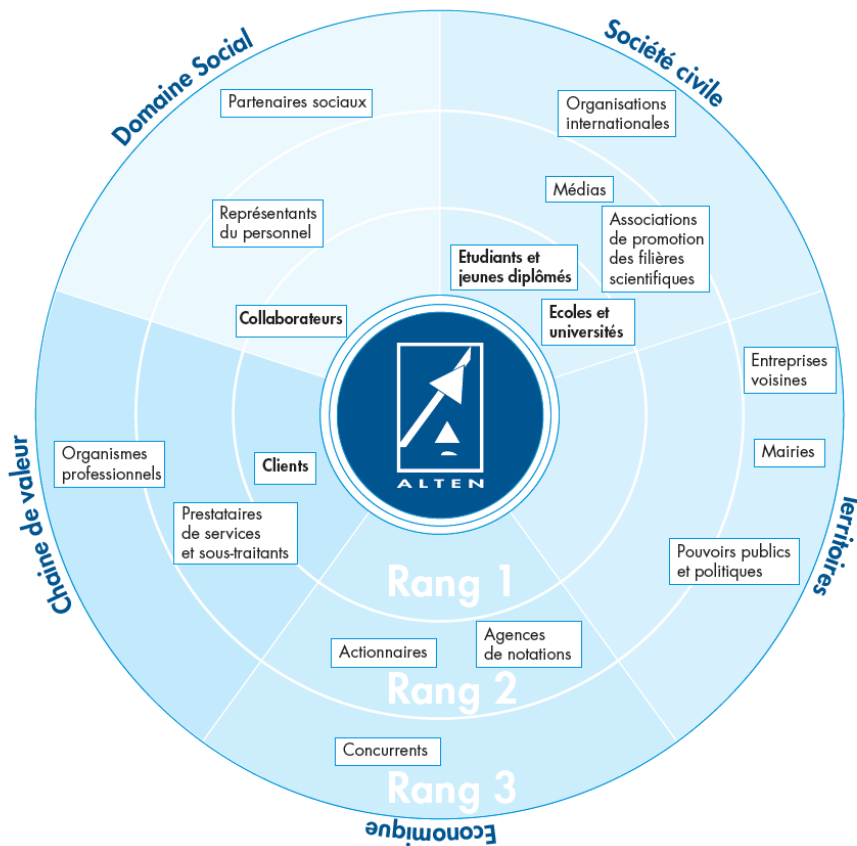
Au palmarès 2015 des entreprises les plus attractives selon les étudiants des grandes écoles d'ingénieurs et de commerce, ALLEN réalise la meilleure entrée pour les étudiants-ingénieurs en se classant directement à la 88^{ème} place.



TOP EMPLOYER

Pour la 5^{ème} année consécutive, ALLEN a reçu le label Top Employer© France. Cette certification met en valeur et récompense la politique des Ressources Humaines et les investissements humains effectués par le Groupe pour être un employeur de référence.

Les Parties prenantes



Un employeur accélérateur de carrières

1	Attirer et fidéliser les talents
4	Valoriser les talents et offrir des parcours professionnels durables
5	Favoriser la diversité et l'équité des chances
8	Faire de la sécurité au travail une priorité
11	Veiller au bien-être au travail des collaborateurs
12	Développer les compétences de chacun et renforcer l'employabilité
14	Développer le dialogue social

Un stimulateur d'innovation

2	Développer des solutions innovantes et durables pour nos clients et la société
3	Favoriser le rayonnement des métiers de l'ingénieur
6	Favoriser le développement des compétences techniques grâce à la R&D
7	Promouvoir le partage des connaissances auprès des parties prenantes
19	Soutenir les ingénieurs de talent

Un partenaire responsable

9	Placer l'éthique au cœur de nos activités
10	Engager des relations durables avec nos partenaires
13	Maximiser la satisfaction client
15	Soutenir des initiatives sociétales fortes et porteuses de sens
16	Dialoguer avec les parties prenantes
17	Se développer à l'international et en France
18	Sécuriser les systèmes d'information
20	Minimiser l'impact environnemental de nos installations

Les Objectifs de Développement Durable

ODD	Actions ALLEN	Référence dans le DDR 2016
	ALLEN contribue à autonomiser les personnes les plus vulnérables grâce à ses programmes de R&D. Exemple d'innovation d'aide à la personne: Robot pour le maintien à domicile des personnes âgées, solutions pour malvoyants...	70, 81
	A travers sa Charte Achats Responsable, ALLEN s'assure que toutes ses entités, ses fournisseurs et sous-traitants se conforment aux dispositions sociales, sociétales et environnementales du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.	90
	Outre la sensibilisation auprès de ses collaborateurs, ALLEN s'engage à stimuler ses relations avec le secteur protégé en favorisant le recours à la sous-traitance auprès des EA et ESAT.	68
	La sécurité des salariés est une priorité. En France, le Groupe déploie une démarche globale de prévention et de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, au regard des exigences des clients, des exigences normatives, de la réglementation et des exigences élevées fixées en interne.	71
	Le groupe ALLEN s'engage à déployer auprès de ses collaborateurs des actions concrètes en faveur de la valorisation des talents, de la qualité de vie professionnelle et du bien-être au travail. De nombreuses actions, récurrentes ou ponctuelles, sont ainsi mises en place en France et dans les filiales du Groupe à l'étranger.	72, 73, 74, 75
	ALLEN est acteur d'une société en constante évolution. La politique formation du Groupe prend en compte ces changements et se prépare aux challenges de demain, avec l'objectif principal d'adapter les compétences de ses salariés aux besoins du marché et de les accompagner dans leurs projets professionnels.	63, 64, 65, 66
	ALLEN partage ses compétences et son expérience et prépare les jeunes talents d'aujourd'hui à relever les défis de demain.	76, 77, 78
	Le groupe s'appuie aujourd'hui sur la diversité et en fait un point central de sa politique de Ressources Humaines. ALLEN promeut l'égalité entre les hommes et les femmes en interne mais s'associe également avec des associations qui valorisent les carrières scientifiques auprès des lycéennes et les inciter à s'orienter vers des carrières ingénieures.	67, 77
	L'intégration de l'économie circulaire est fondamentale aujourd'hui dans les modes de production. ALLEN a la volonté de s'inscrire dans cette démarche en limitant le gaspillage des ressources et son impact environnemental. Cette volonté se traduit également par la mobilisation de ses compétences et expertises autour de projets de R&D durables.	84, 85, 91, 92, 93, 94, 95, 96
	A travers sa Charte Achats Responsable, ALLEN s'assure que toutes ses entités, ses fournisseurs et sous-traitants se conforment aux dispositions sociales, sociétales et environnementales du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.	90
	La sécurité des salariés est une priorité. En France, le Groupe déploie une démarche globale de prévention et de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, au regard des exigences des clients, des exigences normatives, de la réglementation et des exigences élevées fixées en interne.	71
	L'adaptation du parc immobilier dans des conditions optimales pour les collaborateurs est un enjeu majeur. Le Groupe fait le choix de privilégier, dès que cela est possible, des bâtiments éco-conçus disposant des plus hautes certifications environnementales.	92, 93
	Les programmes de R&D du Groupe développent des solutions innovantes et durables en matière d'infrastructure.	82, 85
	Le groupe s'appuie aujourd'hui sur la diversité et en fait un point central de sa politique de Ressources Humaines.	67, 68, 69, 70
	L'adaptation du parc immobilier dans des conditions optimales pour les collaborateurs est un enjeu majeur. Le Groupe fait le choix de privilégier, dès que cela est possible, des bâtiments éco-conçus disposant des plus hautes certifications environnementales.	92, 93
	Les programmes de R&D du Groupe développent des solutions innovantes et durables en matière d'infrastructures.	82, 85
	Dans le but de renaturer les villes et de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité, ALLEN dispose de Ruches en Ile de France.	96



	<p>L'intégration de l'économie circulaire est fondamentale aujourd'hui dans les modes de production. ALTEN a la volonté de s'inscrire dans cette démarche en limitant le gaspillage des ressources et son impact environnemental. Cette volonté se traduit également par la mobilisation de ses compétences et expertises autour de projets durables.</p>	84, 85
	<p>Pour réduire l'impact des transports, ALTEN a mis en place une politique de voyage responsable et favorise l'organisation de téléconférences pour limiter les déplacements.</p>	93, 94
	<p>Tous les quatre ans ALTEN réalise son bilan carbone et met en place des actions pour réduire ses émissions de CO2.</p>	94, 95
	<p>ALTEN est certifié ISO 14 001.</p>	49, 91
	<p>ALTEN est noté B par le CDP.</p>	49
	<p>ALTEN réalise des actions de sensibilisation régulières auprès des salariés.</p>	57, 91
	<p>L'intégration de l'économie circulaire est fondamentale aujourd'hui dans les modes de production. ALTEN a la volonté de s'inscrire dans cette démarche en limitant le gaspillage des ressources et son impact environnemental. Cette volonté se traduit également par la mobilisation de ses compétences et expertises autour de projets de R&D durables.</p>	84, 85
	<p>Dans le but de renaturer les villes et de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité, ALTEN dispose de Ruches en Ile de France.</p>	96
	<p>Le Groupe mène plusieurs actions pour réduire ses consommations de papier.</p>	95
	<p>L'évaluation RSE fait aujourd'hui partie intégrante du processus de sélection des fournisseurs d'ALTEN. Des critères environnementaux font notamment partis dès cette évaluation.</p>	90
	<p>Le groupe ALTEN a construit son développement sur la base de principes fondamentaux d'intégrité et de transparence, mis en œuvre par ses dirigeants et ses salariés pour établir durablement des rapports de confiance avec ses collaborateurs, ses actionnaires, ses clients publics ou privés, ses fournisseurs, ses concurrents et tous ses partenaires.</p> <p>En ce sens, le Groupe ALTEN respecte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies ; • la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ; • différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail ; • les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. <p>Les engagements du Groupe à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales sont formalisés dans trois documents fondateurs, diffusés en interne et en externe : la Charte Ethique & Conformité, la Charte Développement Durable et la Charte Achats Responsables.</p>	88, 89, 90
	<p>La stratégie RSE du Groupe ALTEN est définie tout au long de la partie extra-financière du Document de référence 2016.</p>	42-105

Nos Indicateurs Extra-financiers

Nos indicateurs de performance sociale au 31 décembre 2016

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	GRUPE FRANCE 2016	GRUPE FRANCE 2015	GRUPE 2016
EFFECTIF ET DIVERSITÉ					
SOC 1	Effectif total au 31/12/2016	Effectifs physiques	10 867	9 722	18 704
SOC 2	Répartition des effectifs par genre	% d'hommes	74%	76%	76%
		% de femmes	26%	24%	24%
SOC 3	Répartition des effectifs par tranche d'âges	% de collaborateurs de moins de 25 ans	12%	11%	9%
		% de collaborateurs entre 25 et 35 ans	63%	63%	60%
		% de collaborateurs entre 35 et 45 ans	19%	20%	23%
		% de collaborateurs de plus de 45 ans	6%	6%	8%
SOC 5	Répartition des effectifs par type de métiers	% de collaborateurs Ingénieurs	88%	88%	86%
		% de collaborateurs Managers	4%	4%	6%
		% de collaborateurs Fonctions Supports	8%	8%	8%
SOC 6	Nombre de nationalités uniques représentées	Nombre de nationalités uniques	74	68	
EMBAUCHES ET DÉPARTS					
SOC 7	Nombre total d'embauches	Nombre d'embauches	4 226	3 492	7 694
	Embauches en CDI	Nombre d'embauches	3 997	3 228	6 767
	Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	Nombre d'embauches	1 438	1 091	1 686
	Embauches en CDD	Nombre d'embauches	164	192	862
	Embauches en contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre d'embauches	65	72	65
SOC 8	Nombre total de départs	Nombre de départs	3 505	3 035	6 245
	Départs en CDI	Nombre de départs	3 280	2 799	5 521
	Dont nombre de démissions	Nombre de départs	2 105	1 472	3 851
	Dont nombre de licenciements	Nombre de départs	231	348	467
	Départs en CDD	Nombre de départs	168	188	667
	Départs en Contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre de départs	69	48	69
SOC 17	Création nette d'emplois	Nombre d'emplois créés	721	457	1449
TYPLOGIE DE CONTRAT DE TRAVAIL					
SOC 18	Répartition des effectifs par type de contrat	% de collaborateurs en CDI	98,6%	98,4%	95,2%
		% de collaborateurs en CDD	0,5%	0,6%	4,3%
		% de collaborateurs en contrat Apprentissage et Professionnalisation	0,9%	1,0%	0,5%
RÉMUNÉRATIONS					
SOC 19	Rémunération annuelle moyenne par statut	€ cadres	37 971	38 124	nc
		€ non cadres	26 110	25 739	nc
MANAGEMENT					
SOC 21	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	% de collaborateurs	90%	92%	68%
SOC 22	Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	1,62%	1,67%	nc
SOC 23	Turnover des collaborateurs ALLEN	%	22,71%	19,06%	nc
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL					
SOC 24	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps plein	% de collaborateurs	98%	98%	98%
SOC 25	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps partiel	% de collaborateurs	2%	2%	2%
RELATIONS SOCIALES					
SOC 26	Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de collaborateurs	100%	100%	nc
FORMATIONS					
SOC 27	Dépenses au titre de la formation effectuée	euros	9 914 317	8 857 009	11 229 664
SOC 28	Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	2,57%	2,53%	nc
SOC 29	Pourcentage de dépenses en formation / chiffre d'affaires	%	1,22%	1,18%	0,88%
SOC 30	Nombre total d'heures de formation	h	114 411	98 892	190 368
SOC 31.a	Pourcentage de personnes formées dans l'année par sexe	% d'hommes formés	33%	31%	40%
		% de femmes formées	34%	35%	38%
SOC 31.b	Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	% de collaborateurs	33,6%	32,9%	37,0%
SOC 33	Nombre de formations en e-learning suivies	nb	5 883	3 644	8 179
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ					
SOC 34	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	taux	3,28	2,56	nc
SOC 35	Taux de gravité des accidents du travail	taux	0,06	0,05	nc
SOC 36	Nombre d'heures de formation à la sécurité	h	14 954	12 153	nc
SOC 38	Nombre de maladies professionnelles déclarées	nb	0	0	nc

Nos indicateurs de performance sociétale au 31 décembre 2016

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	GROUPE FRANCE 2016	GROUPE FRANCE 2015	GROUPE 2016
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES					
Societal 1	Nombre de partenariats dans le cadre de la promotion des métiers de l'ingénierie (CNIE; Elles Bougent; etc.)	Nombre de partenariats	31	42	61
Societal 5	Nombre total de partenariats effectués avec des écoles sur l'année en cours	nb	26	80	174
Societal 4	Nombre total de partenariats effectués avec des ONGs ou associations similaires sur l'année en cours	nb	1	4	40
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES					
Societal 3	Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	%	40%	38%	40%

Nos indicateurs de performance environnementale au 31 décembre 2016

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	GROUPE FRANCE 2016	GROUPE FRANCE 2015	GROUPE 2016
CONSUMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES					
Enviro 4	Quantité de papier consommé par collaborateur	kg / coll	10,2	14,6	10,4
	Quantité totale de papier consommé	kg	30 979	36 964	50 635
Enviro 5	% de papier recyclé ou certifié	%	82%	77%	77%
Enviro 6	Quantité de gobelets opaques et translucides par collaborateur présent sur site	nombre de gobelets / coll	439	423	277
Enviro 7	% de boissons prises sans gobelet	%	nc*	17%	nc*
Enviro 8.a	Consommation totale d'énergie	kWh	6 189 628	6 389 016	10 108 964
Enviro 8.b	Consommation totale d'énergie par m ²	kWh / m ² / an	134	147	114
Enviro 1	Emission de CO2 liés aux consommations d'énergie des bâtiments	kg. éq. CO2	507 550	523 899	2 642 903
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS					
Enviro 14	Nombre de kg éq. CO2 pour les déplacements professionnels en train par collaborateur	kg. éq. CO2 / coll	1,81	1,99	5,08
Enviro 16	Nombre de kg éq. CO2 pour les déplacements professionnels en avion par collaborateur	kg. éq. CO2 / coll	421	529	303
Enviro 17	Nombre de minutes d'audio/visio/web conférences	min	voir Groupe	39 551	33 018
Enviro 17.c	Nombre de visio conférences organisées	nb	voir Groupe	20 018	16 422
Enviro 21	Moyenne des émissions de CO2 par km de la flotte de véhicules de fonction	g CO2 / km	110	110	nc
Enviro 23a	Nombre de kg éq. CO2 liés aux kilomètres parcourus par les voitures de fonction	kg. éq. CO2	308 338	262 094	6 391 051
CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS					
Enviro 10	% de m ² occupés certifiés (BBC, HQE)	%	22%	23%	19%
Enviro 18	Note ECOVADIS sur 100	note	voir Groupe	74/100	74/100
DÉCHETS					
Enviro 25	Quantité totale de D3E enlevés par un prestataire externe	tonnes	5,0	4,7	7,8
Enviro 11	% de surfaces couvertes par le tri sélectif	%	86%	91%	82%

Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre lors de la soumission de votre communication

Communication sur le Progrès 2017

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- Un document autonome
- Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
- Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP?

01 janvier 2016 au 31 décembre 2016

4. Est-ce que votre COP contient une déclaration de soutien continu au UN Global Compact et ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- Oui
- Non

5. Est-ce que votre COP contient une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous ?

Droits de l'Homme	Droit du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

Documents joints : Charte éthique, charte achat responsable, charte développement durable, Politique FORCES et Charte des relations humaines au travail.

6. Est-ce que votre COP contient des indicateurs pour mesurer les résultats ? O/N

- Oui (Tableau RSE du DDR 2016)
- Non

7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage son COP avec ses parties prenantes?

- A travers le site web de UN Global Compact
- La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
- La COP est distribué activement à toutes les parties prenantes clés (par exemple les investisseurs, les employés, les consommateurs, et la communauté locale)
- Option b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

- La COP décrit une action que l'entreprise planifie d'entreprendre afin d'évaluer en externe la

crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

- Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de partie prenante)
- Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondial).
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre norme nationale ou spécifique à une industrie)
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Le contenu et les chiffres communiqués dans le DDR 2016, qui contient tous les indicateurs et l'intégralité des informations sociales, environnementales et sociétales d'ALLEN, sont vérifiés par les Commissaires aux Comptes conformément à l'article 225 du Grenelle II et au Décret n°2016-1138 du 18 août 2016.
Page 104 du DDR 2016 Rapport du CAC (organisme tiers)

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivant:

- Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- Être en conformité avec l'option «critères essentiels» du GRI G4
- Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
- Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
 - o *Statut juridique, structure du groupe et de propriété ; pays d'opération ; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients) ; marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes.*

Le principe de matérialité est appliqué à notre DDR 2016 qui contient une matrice de conformité page 102 et une note méthodologique page 98

10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?

- [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables

- [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
- [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre
- [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
- [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables
- [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
- [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
- [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
- [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
- [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :

- Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise
- Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD
- Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD
- Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD
- Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*).

Résumé de critères

Depuis 2014, les Communications sur le Progrès d'ALLEN obtiennent le niveau de différenciation « Advanced ». Cette distinction honore les entreprises qui abordent dans leurs communications les 21 critères listés ci-dessous, et décrivent, pour chacun d'entre eux, au minimum une bonne pratique.

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Critères, meilleures pratiques et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

La RSE chez ALLEN est intégrée à toutes les fonctions de l'entreprise et portée par tous les collaborateurs (Fonctions support, Consultants ingénieurs, Managers et Directions). Les Chartes et engagements sont affichés à de multiples endroits et communiqués à tous. Le document de référence (ci-après DDR), les chartes et politique stipulent l'engagement de notre PDG	Référence dans le DDR 2016 page 44
--	------------------------------------

- Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.**

ALLEN a formalisé sa stratégie RSE via la consultation des parties prenantes. Le management de la RSE au niveau de la Présidence permet d'assurer qu'il n'y a aucun conflit avec les engagements et les objectifs de développement durable. Chaque fonction respecte les directives RSE.	Référence dans le DDR 2016 page 44
--	------------------------------------

- Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.**

Dirigé par la Présidence, l'alignement de tout le groupe se fait dans une philosophie RSE globale. Les objectifs et les valeurs de l'entreprise sont à l'origine de la définition de la Stratégie et des objectifs DD.	Référence dans le DDR 2016 page 44
--	------------------------------------

- Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.**

Un réseau de correspondants par pays et par filiale est déployé et s'est étoffé en 2016 pour couvrir près de 80% du CA.	Référence dans le DDR 2016 page 44 et page 56
---	---

- Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.**

Une stratégie et matrice de matérialité des parties prenantes du Développement durable ont été formalisées et validées par le PDG	Référence dans le DDR 2016 page 46
---	------------------------------------

- S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.**

Mise en place d'une gouvernance RSE et de comités de pilotage par projet afin de s'assurer de la bonne définition des objectifs et de l'adéquation avec les enjeux DD	Information interne
---	---------------------

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme «chaîne de valeur» se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis)

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

ALLEN a formalisé sa stratégie RSE en concertation avec ses collaborateurs. Un réseau de parties prenantes externes permet un partage permanent de ses progrès et du contrôle de ses engagements. Les documents fondateurs : Charte achat responsable, charte Ethique et conformité fixent les exigences et les résultats d'audits des partenaires permettent d'alimenter la démarche d'amélioration.	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
---	---

- Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.**

Mise en place fin 2015, avec la Direction des achats, de la cartographie des risques RSE permettant un meilleur management des fournisseurs. Le contrôle de conformité par un questionnaire et le retour de leur engagement certifié par signature de la charte. Mise en place en 2016 d'audits de conformité aux engagements RSE.	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
--	---

- Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.**

Dans le processus d'appel d'offres la partie RSE est systématiquement couverte, les documents fondateurs sont transmis à nos partenaires	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
--	---

- Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.**

Des audits seront planifiés chez les fournisseurs pour s'assurer de l'adhésion de nos partenaires aux exigences fondamentales RSE du groupe. Des plans d'actions seront ensuite co-construits dans le cadre de l'amélioration continue.	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
---	---

- Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.**

Suite aux audits des pistes d'amélioration pourront être enregistrées dans un plan d'actions avec le soutien des documents fondateurs et savoir-faire RSE d'ALLEN, Questionnaire RSE.	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Point RSE réalisé avec nos fournisseurs lors des business reviews	Référence dans le DDR 2016 page 90, 54 à 57
---	---

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les principes d'éthiques et de conformité, et les actions du groupe ALTEN s'inscrivent dans le cadre de textes de référence internationaux et sont explicités dans les documents fondateurs du Groupe : Charte Développement Durable, Charte éthique et conformité, Charte des relations humaines au travail, Politique FORCES Santé, Sécurité, Environnement et DD.	Référence Page 88 DDR 2016 et documents jointes
--	---

- Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).

L'engagement est explicité dans les documents fondateurs, notamment la Charte éthique et conformité, la Charte des relations humaines au travail. ALTEN est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux.	Référence Page 88 DDR 2016 et documents jointes
--	---

- Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

Le PDG, Simon AZOULAY, signe une déclaration d'engagement publiquement consultable dans laquelle il assure son respect envers la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, voir Charte éthique et conformité. Disponible sur le site web : www.alten.fr	Référence Page 44 et 88 DDR 2016 et documents jointes
--	--

- Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.

Déclaration de Simon AZOULAY et documents fondateurs précités accompagnée des documents fondateurs précités, tels que la Charte éthique et conformité, la Charte des relations humaines au travail.	Référence Page 88 DDR 2016 et documents jointes
---	---

- Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

Disponible sur le site web ALTEN interne et externe	Voir sites web www.alten.fr
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Des actions de sensibilisation à tous les employés sont en déploiement pour casser les préjugés, intégrer les travailleurs handicapés, augmenter la proportion de femmes dans le monde l'industrie et l'ingénierie (partenariat avec l'association Elles bougent). Labellisation Top Employer.	Référence dans la COP, Référence Page 67 à 70 DDR 2016
--	--

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Pour la sixième année consécutive, ALLEN obtient le label Top Employer France 2017 qui récompense les entreprises pour leur politique RH. L'attribution de ce label repose sur un audit construit sur un référentiel de 400 pratiques RH couvrant les aspects suivants : formation, diversité, politique de bien-être, responsabilité sociétale, culture d'entreprise, etc.	Référence Page 63, 64, 67 DDR 2016 et documents jointes
---	--

- Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.**

Le groupe ALLEN dispose d'un Code Ethique qui formalise les engagements du Groupe à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales. Audits avec les CAC des filiales et pays pour validation du DDR.	Référence dans la COP
--	--------------------------

- Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.**

Une sensibilisation interne des collaborateurs est en déploiement avec le développement d'un e-learning sur l'éthique des affaires à destination des managers commerciaux, incluant également le respect des droits de l'Homme. Les sensibilisations se font au travers des outils et documents suivants : E-learning, Formation Amplify des managers, sensibilisations au DD avec une présentation et les documents fondateurs	Référence dans le DDR 2016 pages 63 à 66
---	---

- Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.**

Le Groupe ALLEN met plusieurs outils à la disposition de ses collaborateurs comme par exemple MyALERT ou la Boîte à idées, qui permettent de remonter des problèmes ou améliorations ; et une adresse mail dédiée : ethics@alten.com avec un formulaire d'alerte, CHSCT, et enfin le dialogue social constant avec les IRP.	Référence dans le DDR 2016 partie 2 et 4
---	---

- Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

ALLEN met en place un Comité Éthique et Conformité au niveau Monde, afin de veiller à la bonne appropriation et application des principes éthiques de cette Charte dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe. Plusieurs canaux d'alerte sont en développement. Le traitement des impacts est également pris en compte d'un point de vue opérationnel par le DRH avec la Direction Juridique et la Direction Sécurité en support.	Référence dans le DDR 2016 page 71 et 88
--	---

- Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

ALLEN a mis en place un processus de gestion de crises	Référence dans la COP
--	--------------------------

- Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

En France et dans le monde ALLEN et ses filiales mettent en place des actions de mécénat, de sponsoring, et des partenariats avec des associations d'utilité publiques.	Page 72, 73, 77, 97 DDR
---	----------------------------

On trouve par exemple en Espagne une collecte de jouets pour les enfants souffrant d'exclusion sociale, une collecte en Ile de France de vêtements de travail pour don aux personnes ne pouvant s'offrir des tenues de travail pour passer leurs entretiens. En Allemagne, des fonds ont été donnés à 26 ONG. En Italie, les salariés ont participé à deux collectes de don du sang.	2016
--	------

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Partenariat avec des associations telles que « Elles bougent », et labellisations telle que Top Employer.	Référence dans la COP
---	-----------------------

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le Groupe ALLEN a édicté des documents fondateurs qui édictent les exigences permettant de réaliser des audits de contrôle et d'évaluation de l'intégration de l'ensemble des filiales et sites des principes liés aux droits de l'homme.	Référence dans le DDR et les documents joints
---	---

Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.

Définition d'actions et suivi en fonctionnement projet avec définition des indicateurs et plan de progrès associés et communication des résultats. Campagnes d'audits organisés tous les ans	Référence dans le DDR et les documents joints
--	---

Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.

Suivi mensuel des alertes, de la boîte à idées, des mails alten.csr@alten.fr par la Direction Qualité et Performance	Référence dans le DDR page 73 et 74
--	-------------------------------------

Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Comité de pilotage avec les Directions, Revue de Direction annuelle, Comité RH et Comité éthique	Informations internes
--	-----------------------

Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.

Processus de management des risques (GRI) et processus achat avec les Achats Responsables	Processus FIP-GRI
---	-------------------

Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.

Les mécanismes de plaintes sont légitime, accessible, réguliers, équitable, transparents, compatibles avec la loi, source d'apprentissage continu et basés sur l'engagement et le dialogue. Notamment grâce à l'existence d'un Référent Ethique, de l'outil MyALERT, qui fournit un formulaire accessible à tous et enfin les équipes du service Administration du Personnel sont à la disposition des collaborateurs pour traiter	DDR 2016
--	----------

les problèmes.	
----------------	--

Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.

100% de nos fournisseurs se déclarent conformes, les audits des fournisseurs identifiés à risques fourniront les éléments de preuve nécessaire.	DDR 2016 page 88/89
---	------------------------

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le groupe ALLEN est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux. L'entreprise adhère également aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le Groupe reconnaît la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les documents fondateurs sont en ligne avec ces principes : Politique FORCES, Charte Développement Durable, Charte Ethique, engagement du PDG, Simon AZOULAY aux Pacte des Nations Unies.	DDR 2016
---	----------

Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.

Confère Charte éthique et conformité, certification CEFRI, MASE.	DDR 2016
--	----------

Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

Confère Politique FORCES et Charte éthique et conformité, Règlement intérieur.	DDR 2016
--	----------

Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Charte achats responsables et Documents de référence transmis aux partenaires et fournisseurs	DDR 2016
---	----------

Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.

Politique FORCES et Charte éthique et conformité, Charte achats responsables, Engagement du PDG, un accord sur la qualité de vie au travail axé sur la prévention du stress et des RPS.	DDR 2016
---	----------

Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).

Membre du conseil d'administration du SYNTEC	DDR 2016
--	----------

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Politique FORCES et autres documents fondateurs, service RSE en charge des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux, la certification aux référentiels MASE, CEFRI, la politique sécurité des bâtiments.	DDR 2016 pages 71 et 72
--	-------------------------------

- ☒ **Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.**

La gestion des risques SST est maîtrisée par la Direction Qualité et Performance qui réalise une évaluation des risques professionnels afin de pouvoir supprimer les risques ou mettre en œuvre les équipements de protection nécessaire lorsque le risque ne peut être supprimé par exemple. Les principes et obligations édictés par le code du travail sont suivies, respectées et mises en œuvre.	DDR 2016
---	----------

- ☒ **Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.**

Communications périodiques avec le CHSCT et les Instances Représentatives du Personnel (ci-après IRP).	DDR 2016
--	----------

- ☒ **Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.**

La responsabilité SST incombe à la Direction Qualité et Performance. Des processus ont été mis en place et sont monitorés afin de s'assurer du bon niveau de maîtrise des enjeux et normes du travail en relation avec la DRH. Les certifications MASE et CEFRI viennent augmenter le niveau d'exigences respectées par ALLEN.	DDR 2016
--	----------

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.**

Systématiquement pour tous les nouveaux collaborateurs : Sensibilisation SST, livret d'accueil et livret SSE, e-learning, Quizz RSE.	DDR 2016
--	----------

- ☒ **Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.**

Signature de la Charte éthique et conformité par les partenaires.	DDR 2016
---	----------

- ☒ **Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique. Les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de l'adresse mail alten.csr@alten.fr , des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	Processus interne
--	-------------------

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Politique FORCES, Processus de Gestion des Risques (GRI).	Documents interne
---	-------------------

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

La Direction des Moyens Généraux du Groupe a mis en place un reporting mensuel de KPIs sur les thématiques suivantes : obligations réglementaires, sureté des sites, gestion de l'environnement (consommations des bâtiments, déchets) et sécurité des collaborateurs. Par ailleurs, la Direction Qualité & Performance du Groupe a mis en place son propre reporting sur la sécurité des personnes, piloté grâce à un projet de Visual management. Une veille réglementaire est également assurée. Une analyse environnementale est également réalisée pour chacun des sites certifié ISO 14001. L'ensemble des vérifications périodiques obligatoires est effectué par la Direction des Moyens généraux.	DDR 2016
--	----------

- Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.

Des réunions trimestrielles du CHSCT sont organisées pour discuter des progrès relatifs aux normes du travail.	DDR 2016
--	----------

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.

Audits MASE, CEFRI, SST, contrôle de l'ensemble des bâtiments a minima une fois par an.	DDR 2016
---	----------

- Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.

Politique Achats Responsables, partage et évaluation conjointe du respect des normes	DDR 2016
--	----------

- Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

Bilan SST voir le Reporting annuel 2016	Référence DDR 2016 page 100
---	-----------------------------

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Politique FORCES : intègre l'environnement et le développement durable, Certification du Système de management environnemental ISO 14001. La politique déplacement pour réduire l'empreinte environnementale a été renforcée.	Référence DDR 2016 pages 91, 92, 56, 100
---	---

- Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux.

Référence du groupe aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Certification ISO 14001 et Démarche RSE avec soutien officiel aux objectifs de la COP 21 pour sensibiliser les collaborateurs au changement climatique et la nécessité de prendre conscience que le développement durable est l'affaire de tous. Soutien aux ODD	Référence DDR 2016 pages 91, 92, 56, 100. Référence dans la COP
--	--

- Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.

Une revue annuelle de la Stratégie RSE et des points mensuels d'avancement sont réalisés avec le PDG, Simon AZOULAY.	Référence DDR 2016 pages 91, 92, 56, 100
--	---

- Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.

Politique FORCES et Charte Développement durable joints.	Référence DDR 2016
--	-----------------------

- Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Charte achats responsables, critères environnementaux inclus dans les appels d'offres et la sélection des partenaires.	Référence DDR 2016 page 90
--	----------------------------------

- Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Stratégie DD jointe et plan de management environnemental ISO 14001. ALLEN a contractualisé un approvisionnement en électricité d'origine 100% renouvelable pour les trois prochaines années à venir et sur plus de 80% de ses consommations. ALLEN a mis en place des E-learning éco-gestes et éco-conduite pour tous les collaborateurs.	Référence DDR 2016 page 91 et 56
--	---

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Politique FORCES : intègre l'environnement et le développement durable, Certification du Système de management environnemental ISO 14001 : PME (plan de management environnemental).	Référence Stratégie DD, DDR 2016
--	--

- Evaluations des risques et impacts environnementaux.**

Dans le cadre de sa certification ISO 14001, renouvelée en 2016, ALLEN réalise son Analyse environnementale et remet à jour celle-ci à chaque modification du périmètre, évolution des activités et tous les ans si aucun changement.	Certification SME ISO 14001
---	-----------------------------------

- Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

Peu significatif pour ALLEN compte tenu de l'activité. Mise en place de démarches de réduction de la consommation de papier et du recyclage. Don des D3E a des associations	Référence DDR 2016 page 95 et 96
---	---

- Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

Personne chargée du DD et de l'ISO 14001 directement rattaché à la Direction Qualité et Performance qui se rattache en direct au PDG, Simon AZOULAY. En collaboration avec les moyens généraux, l'ensemble des sujets environnement sont réévalués et revue trimestriellement.	DDR 2016
--	----------

- Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.**

ALLEN a mis en place des E-learning éco-gestes et éco-conduite, des Ateliers de sensibilisations réalisés sur les sites au plus près des collaborateurs, avec notamment un Quizz RSE qui permet de questionner les collaborateurs et leur apporter des réponses sur tous les thèmes environnementaux. En insistant toujours sur la problématique que ce sont les gestes de tous qui pourront avoir un impact positif pour la Planète.	DDR 2016
---	----------

- Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.**

A chaque salarié est confié un livret de travail afin de le sensibiliser à ses droits. Le Groupe ALLEN a mis en place un nouvel outil "MyAlert" pour inciter les collaborateurs à signaler tout dysfonctionnement ou toute situation anormale repérée dans l'entreprise. Pour ce qui est des urgences (fuites d'hydrocarbure par exemple) une procédure d'urgence et un numéro pour alerter sont communiqué à l'ensemble des collaborateurs. Une boîte à idée leur permet également de remonter toute suggestion positive innovante. Adresse mail DD : alten.csr@alten.fr .	DDR 2016
---	----------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

ALLEN a installé sur le toit d'un bâtiment des ruches afin de sensibiliser les collaborateurs et contribuer à la sauvegarde de la biodiversité. La flotte de véhicule interne a été passé à du tout électrique. Les équipements informatiques mis au rebut sont remasterisés et donnés à des associations afin d'être offert à des personnes en difficultés (Projet D2A). Les commandes de taxis par les hôtesses sont	DDR 2016
--	----------

systématiquement des taxis dits « vert » (véhicules hybrides ou électriques). Des critères environnementaux sont intégrés dans la plateforme déplacement forçant le choix des solutions avec un impact CO2 réduit. La politique voyage est également construite autour de critères en faveur de la réduction des impacts environnementaux.

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

ALLEN possède des indicateurs QHSE qui sont suivis mensuellement au sein de la Direction des Moyens Généraux et de la Direction Qualité & Performance. Ces indicateurs annuels sont présents dans le document de référence. La Politique FORCES intègre l'environnement et le développement durable, Certification du Système de management environnemental ISO 14001 : PME (plan de management environnemental).	DDR 2016
---	----------

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

La Direction des Moyens Généraux du Groupe a mis en place un reporting mensuel de KPIs sur les thématiques suivantes : obligations réglementaires, sureté des sites, gestion de l'environnement (consommations des bâtiments, déchets) et sécurité des collaborateurs. La Direction Qualité et Performance trace et mesure les KPI RSE.	Référence DDR 2016 page 100
---	-----------------------------------

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Point mensuel avec le PDG pour contrôler les résultats et ajuster les objectifs RSE. Point trimestriel avec les moyens généraux. Business reviews avec les partenaires. Revue annuelle avec la Direction afin de faire le bilan et fixer les objectifs pour l'année suivante. Les indicateurs publiés dans le document de référence font l'objet d'une revue par la Direction Financière qui examine les évolutions et la performance des KPIs. Ces indicateurs sont vérifiés par les Commissaires aux Comptes.	DDR 2016
---	----------

- Processus pour gérer les incidents.**

Déclaration des incidents par les moyens généraux, analyse environnementale par la DQP et mise en place d'actions préventives et curatives. Pour gérer les incidents environnementaux, des procédures/fiches de capacité à réagir sont à disposition des collaborateurs. Dispositif de gestion de crises en place.	Procédures internes
--	---------------------

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.**

Audits ISO 14001 annuels, Exercices de situation d'urgence annuels.	DDR 2016
---	----------

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.**

Exemples de résultats : évolution positive du Bilan Carbone, réduction des consommations de papier par collaborateur, stabilisation de la consommation d'eau par collaborateur; etc. Confère les indicateurs du DDR 2016.	Référence DDR 2016 page 100
---	-----------------------------------

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Trois documents fondateurs du Groupe démontrent un soutien fort de la direction envers la lutte contre la corruption: charte développement durable, charte achats responsables et charte éthique.	Référence dans le DDR 2016
---	----------------------------

- Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.

Le Code Ethique, signé par la Direction, contient une section dédiée à la lutte contre la corruption, témoignant de la politique mise en place.	DDR 2016
---	----------

- Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.

Le Code Ethique, signé par la Direction, contient une section dédiée à la lutte contre la corruption, témoignant de la politique mise en place.	DDR 2016
---	----------

- Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

Document unique, engagement du PDG dans le Charte éthique et conformité, Comité de surveillance et de veille.	DDR 2016
---	----------

- Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).

Soutien le Pacte des Nations UNIES et respect de ses principes.	DDR 2016
---	----------

- Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

Travail à venir d'ALLEN via la construction de la cartographie des risques liés à l'éthique.	DDR 2016
--	----------

- Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

La Charte Ethique et charte Achats Responsables comportent une section dédiée à la corruption et les relations commerciales.	DDR 2016
--	----------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Dans le cadre d'un processus d'intégration de chaque business manager et, compte tenu de l'activité de ces derniers, ALLEN a conçu un e-learning global, obligatoire à l'arrivée des managers, intégrant par exemple les principes éthiques du groupe, l'éthique des affaires. Il sera dispensé à 100% d'ici fin 2017.	Référence interne Formations et DDR
--	-------------------------------------

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

- | | | |
|---|--|----------|
| ☒ | Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. | |
| | Le livret d'accueil transmis à chaque nouvel arrivant soutient la politique anti-corruption en informant les collaborateurs. Un e-learning à destination des managers est également en cours de préparation. | DDR 2016 |
| ☒ | Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption. | |
| | Lors des audits RSE, parmi les exigences audités la Charte Ethique et conformité est une donnée d'entrée. | DDR 2016 |
| ☒ | Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés. | |
| | E-learning à destination des managers obligatoire à la prise de poste. | DDR 2016 |
| ☒ | Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption. | |
| | ALTEN est adhérent au Global Compact et le communique. Le Groupe reporte ses exigences en matière de corruption auprès de ses fournisseurs et sous-traitants: Charte Achats Responsables et Code Ethique. | DDR 2016 |
| ☒ | Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption. | |
| | Mise en place du Comité éthique à l'initiative du PDG. | DDR 2016 |
| ☒ | Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil. | |
| | Dans le cadre de la politique éthique mise en place, une procédure d'alerte existe et est associée à des canaux de remonté d'information : MyALERT, CSR adresse mail générique pour communiquer avec le responsable RSE. | DDR 2016 |
| ☒ | Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption. | |
| | A venir avec les audits RSE dans tous les pays. De nombreuses procédures internes prennent en compte ce principe de non corruption. | DDR 2016 |

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les activités planifiées de contrôle et d'évaluation sont les suivantes : Comité Éthique et Conformité, canaux d'alerte, e-learning	DDR 2016 Charte Éthique
---	-------------------------------

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Les Comités éthiques permettent à la Direction de contrôler que les principes d'intégrité et les principes éthiques édictés par ALLEN dans sa Charte et ainsi prendre les mesures d'amélioration nécessaire. Le rôle du Comité éthique est : d'analyser les risques, déployer les plans d'actions, faire contrôler la bonne application des règles et dans un second temps de recueillir les alertes, les analyser pour enfin les traiter.	Information interne et Charte éthique
---	--

- Processus pour gérer les incidents.

De nombreux processus sont incrémenté de moyens de contrôle pour assurer le principe lié à l'anti-corruption (voir ci-dessus).	Information interne
--	------------------------

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.

Aucun incident en 2016.	Information interne
-------------------------	------------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

La formalisation des procédures de lutte contre la corruption vont être formalisées dans le système de management de la qualité pour les procédures de comptabilité en 2017.	Information interne
--	------------------------

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques :

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

<p>Les femmes et les hommes qui composent le groupe ALLEN constituent le moteur de son activité. ALLEN met donc en place une politique de gestion du capital humain dynamique tournée vers la diversité et le développement des compétences.</p> <p>Le Groupe contribue également à la préservation de l'environnement à travers sa politique globale de Qualité, Sécurité et de Développement Durable "FORCES". Les Documents fondateurs ALLEN et le DDR 2016 sont pleins d'exemples de l'engagement d'ALLEN.</p>	DDR 2016
--	----------

- Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.**

<p>Les travaux de la Direction R&D sont sans but lucratif direct et permettent de faire de la recherche pour contribuer aux objectifs et problématiques élargies des Nations Unies, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> La sécurité globale et la maîtrise des risques ; La mobilité durable ; La performance énergétique ; L'aide à la personne ; La qualité de vie et les services aux consommateurs. 	Référence dans la COP
---	-----------------------

- Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

<p>Conscient que ses activités et les secteurs dans lesquels il opère lui confèrent une responsabilité environnementale indirecte auprès de ses clients, ALLEN s'engage à développer des solutions innovantes et durables. Voir ci-dessus.</p>	Référence DDR 2016 page 80
--	----------------------------

- Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

<p>Nos processus prennent en compte nos politiques et donc les problématiques de l'ONU.</p>	Référence dans la COP
---	-----------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

<p>ALLEN a de nombreux partenariats avec les écoles, les associations d'utilité publique, le SYNTEC, et parallèlement s'investit dans le mécénat et le sponsoring contribuant ainsi aux objectifs et problématiques de l'ONU. Exemples concrets : Partenariat avec l'association Elles bougent (Education et égalité des sexes), l'installation des ruches partenariat ALLEN, Société Générale et Green Affair (préservation de la biodiversité). De plus ALLEN a mis en place une valorisation interne de ses salariés par la mise en place des AWARDS, un système permettant aux collaborateurs et à leur hiérarchie de mettre en lumière des projets ou performances d'équipe, de collaborateurs.</p>	DDR 2016 page 43 à 97
--	-----------------------

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

ALLEN a de nombreux partenariats avec les écoles, les associations d'utilité publique, le SYNTEC, et parallèlement s'investit dans le mécénat et le sponsoring contribuant ainsi aux objectifs et problématiques de l'ONU. Exemple concret : Partenariat avec l'association Elles bougent (Education et égalité des sexes), l'installation des ruches partenariat ALLEN, Société Générale et Green Affair (préservation de la biodiversité). De plus la Direction R&D a une véritable créativité pour ces sujets.	Référence DDR 2016 page 43 à 97
---	---------------------------------------

- Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Le Groupe réalise des actions en faveur du mécénat de compétences. Par exemple :- ALLEN a créé un département d'aide aux associations (D2A) pour proposer gratuitement du matériel informatique et du développement d'outils à des associations caritatives ou d'intérêt général. Le Groupe a créé en 2010 d'un fond de dotation (Alten fund for engineering) pour la valorisation des métiers de l'ingénieur.	Référence DDR 2016 page 96, 76
--	--------------------------------------

- Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

Partenariat Elles bougent, membre Global Compact Advanced, Participation au club RSE au SYNTEC, Membre CDP et ECOVADIS.	Référence dans la COP
---	--------------------------

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Participation active pour influencer positivement les évolutions RSE auprès du SYNTEC.	Référence dans la COP
--	--------------------------

- Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Le PDG d'ALLEN incite les collaborateurs du Groupe à s'engager dans la démarche Développement Durable mise en place.	Référence dans la COP
--	--------------------------

- Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

ALLEN soutient aux côtés de ses pairs le Global Compact en France ainsi qu'aux Etats-Unis.	Référence dans la COP
--	--------------------------

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

ALLEN a de nombreux partenariats avec les écoles, les associations d'utilité publique, le SYNTEC, et parallèlement s'investit dans le mécénat et le sponsoring contribuant ainsi aux objectifs et problématiques de l'ONU. Exemple concret : Partenariat avec l'association Elles bougent (Education et égalité des sexes), l'installation des ruches partenariat ALLEN, Société Générale et Green Affair (préservation de la biodiversité). De plus la Direction R&D a une véritable créativité pour ces sujets	Référence DDR 2016 page 43 à 97
--	---------------------------------------

- Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ou «advocacy».**

En tant que leader mondial de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, le Groupe ALLEN s'attache à valoriser les métiers de l'ingénieur et créer des vocations auprès des étudiants, et notamment des jeunes filles. Pour ce faire, ALLEN s'engage dans les écoles et développe de multiples liens de proximité avec les futurs jeunes diplômés pour les ouvrir au monde de l'entreprise : Job Tour, simulations d'entretiens, ateliers CV, conférences métiers, témoignages de consultants, etc. Le Groupe tisse également de nombreux partenariats privilégiés avec des associations de représentation des étudiants ou de promotion (interne et externe) des carrières scientifiques et des métiers de l'ingénierie : Confédération Nationale des Junior-Entreprises ; Pasc@line ; Elles Bougent ; ou encore « Les Elles d'ALLEN ». Enfin, ALLEN soutient des initiatives et projets menés par des ingénieurs d'exception dans le cadre de plusieurs trophées nationaux ou locaux : par exemple, le Trophée des Femmes de l'Industrie ; le Prix de l'Ingénieur du Futur ou le concours Open Mind.	Référence DDR 2016 page 43 à 97
---	---------------------------------------

- Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2)..**

ALLEN montre un engagement fort et participatif auprès du SYNTEC (Club RSE) et à la Revue par les pairs du Global Compact. Sa participation est active aux Workshop RSE des clients. L'entreprise est également présente au conseil d'administration de l'association « Elles bougent ».	Référence DDR 2016 page 43 à 97
--	---------------------------------------

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le rattachement de la RSE directement au PDG d'ALLEN.	Référence DDR 2016 page 44 et 51
---	---

- Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Pacte Mondial.

Engagement public et explicite d'engagement envers Global Compact dans la lettre d'introduction du PDG incluse dans le Reporting annuel.	Référence DDR 2016 page 44
--	----------------------------------

- Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.

ALLEN est engagé pour la mise en place de pratiques responsables au côté du SYNTEC Ingénierie.	Référence DDR 2016 page 44
--	----------------------------------

- Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.

Rattachée directement au PDG la RSE est définie avec et validée par le Président.	Référence DDR 2016 page 44
---	----------------------------------

- Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

Selon les Directions, des objectifs sont déterminés orientés Développement Durable.	Information interne
---	------------------------

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

- Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

La stratégie RSE et ses objectifs sont validés au plus haut niveau décisionnel puisqu'à présent rattachée directement à la Présidence d'ALLEN. Le conseil d'administration valide le Document de référence y compris les sections 3 et 4. Les éléments principaux de la stratégie RSE sont présentés au Conseil d'administration.	Référence DDR 2016 page 44
---	----------------------------------

- Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Les fonctions en charge de la RSE sont directement attachées à la Présidence d'ALLEN qui est membre du conseil d'administration.	Référence dans la COP
--	--------------------------

- Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

Le reporting RSE est validé par la Direction et déployé sur tous les sites en français et en anglais.	Référence dans la COP
---	--------------------------

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Stratégie définie avec des objectifs et un planning issu de la consultation des parties prenantes, des indicateurs de performance sont en cours. Une personne chargée de la RSE et du Développement durable gère à plein temps les activités liées : politiques, procédures, sensibilisation, collecte des attentes et exigences parties prenantes relayées également par les services opérationnels. Un réseau de correspondants par site, filiale, pays est en cours. Une cartographie des parties prenantes a été réalisée. Des dispositifs spécifiques de communication ont été mis en place afin d'être en contact avec les candidats, les étudiants, les écoles et universités et les salariés (nos parties prenantes de rang 1)	Référence DDR 2016 page 43 à 97. Référence dans la COP
--	--

- Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.**

La responsabilité d'ALLEN est publiquement reconnue : notation Ecovadis 74/100, Certification Top employeur, notation B à l'évaluation CDP, Distinction Advanced du Global Compact, Rapport annuel RSE publiquement accessible.	Référence DDR 2016 page 43 à 97
---	---------------------------------------

- Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.**

La matrice de matérialité a été construite en fonction de deux critères essentiels : l'importance pour les parties prenantes et l'impact sur le business de l'entreprise et donc la réponse aux exigences des parties prenantes. Un comité de veille se réunit semestriellement avec les parties prenantes pour améliorer notre concordance avec leurs attentes.	Référence DDR 2016 page 43 à 97
--	---------------------------------------

- Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.**

Un questionnaire est mis à disposition des parties prenantes en 2016 pour mise à jour et la bonne adéquation de la stratégie RSE avec ses parties prenantes. La boîte à idée permet de récolter les exigences et attentes des parties prenantes identifiées. Un quizz développement durable en cours de diffusion permettra également de collecter les avis et niveau de cohérence avec les attentes des parties prenantes. MyALERT permet aux collaborateurs de signaler tout dysfonctionnement ou situation anormale	Référence DDR 2016 page 43 à 97
--	---------------------------------------

- Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».**

Sur l'Intranet : MyALLEN, l'adresse mail alten.csr@alten.fr , le questionnaire, la boîte à idée, le quizz développement durable, sont les outils qui contribuent à s'assurer d'une bonne communication et capter les attentes des parties prenantes.	Référence DDR 2016 page 43 à 97
--	---------------------------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Un concours ALLEN Sustainable Ideas a été mis en place.	Information interne
---	------------------------

GLOSSAIRE

Achat responsable : Les achats responsables parfois appelés achat éco-responsable ou durable consistent en l'intégration des critères de développement durable dans les pratiques d'achats

Bâtiment Basse Consommation (BBC) : Le terme bâtiment basse consommation (BBC) laisse entendre bâtiment « énergétique ». Un bâtiment basse consommation est un bâtiment dont on a travaillé sur la performance énergétique et dont la consommation énergétique lui permettant de se chauffer est améliorée comparée à des bâtiments standards.

Bâtiment HQE : Un Bâtiment HQE est un bâtiment qui répond à un ensemble d'objectifs visant à limiter à court et long terme les impacts environnementaux de celui-ci.

Bilan Carbone : Evaluation des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) d'une activité humaine (industrielle, professionnelle, domestique, ...).

Biodiversité : Diversité du vivant peuplant un écosystème.

Carbone Disclosure Project (CDP) : Le CDP constitue un secrétariat chargé de coordonner la collaboration des investisseurs institutionnels à propos de la problématique du changement climatique.

Développement durable (DD) : développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

DDR : Document De Référence

Eco-conduite : Écoconduite- Eco-conduite- Conduite Eco-citoyenne Conduite économe, économique et écologique. L'écoconduite consiste à appliquer des conseils et des techniques de conduite qui permettent de réduire sa consommation de carburant pour un trajet donné, quel que soit le véhicule utilisé. La gestion efficace de l'ampleur des accélérations est l'un des principes les plus importants de l'écoconduite. Les formations à l'éco-conduite permettent de réaliser en moyenne 20% d'économie de carburant. Utiliser le frein moteur, accélération douce, anticiper les arrêts, sont les grands axes de la conduite éco-citoyenne. L'éco-conduite réside essentiellement dans la sérénité du conducteur et dans un peu de bon sens. C'est une façon de conduire, une attitude générale qui se traduit par un meilleur respect des règles et de ceux qui nous entourent. Au final, tout le monde y gagne. Bien respectés, différents conseils permettent de moins polluer et d'optimiser sérieusement le budget carburant. Point commun, ils ne sollicitent aucun investissement, si ce n'est un peu de patience. Consacrer du temps à la préparation de son véhicule, de son itinéraire, puis diminuer sa vitesse, s'avèrent forcément rentable. Prenez votre temps, c'est de l'argent et une réelle contribution pour la planète.

E-learning : Apprentissage en ligne.

GRI : Global Reporting Initiative. Structure qui crée un cadre de travail commun pour l'élaboration des rapports développement durable.

Global Compact : Le Global Compact ou Pacte mondial en français est une initiative des Nations Unies lancée en 2000 afin d'inciter les sociétés à travers le monde à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir des principes relatifs aux droits du travail aux droits de l'homme au développement durable et à la lutte anti-corruption.

ISO 14000 : La série des normes ISO 14000 désigne toutes les normes concernant le management environnemental.

Matrice de matérialité ou test de matérialité : C'est une approche méthodologique qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE d'une entreprise. Après avoir déterminé les enjeux RSE de l'entité, on prend en compte le degré d'importance apporté à chaque enjeu par les parties prenantes et le degré d'importance de chaque enjeu

pour le business de l'entreprise.

Monitoring : Technique permettant de contrôler, d'analyse, de surveiller, etc.

ONU : Organisation des Nations Unies.

Parties prenantes : Des parties prenantes sont des acteurs individuels ou collectifs concernés par des projets ou des décisions.

Reporting : Compte rendu.

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises. La RSE ou responsabilité sociale des entreprises est une démarche volontaire de conduite des affaires des entreprises, qui reflète la contribution des entreprises au développement durable lequel est défini comme "le développement qui répond aux besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins". La RSE est applicable aux entreprises quel que soit leur secteur, leur taille ou encore leur marché. Il est cependant évident que la profondeur et la portée de leur engagement en la matière varient en fonction de leurs spécificités. Davantage d'entreprises mettent l'accent sur l'aspect opérationnel de la RSE plutôt que sur une approche formelle. Le Portail RSE vise à proposer un référentiel qui s'applique raisonnablement aux entreprises, en tenant compte de leurs moyens et de leurs limites afin de les faire évoluer dans leur quête permanente d'amélioration et de développement. Les recommandations en matière de RSE permettront aux entreprises d'équilibrer et d'intégrer leurs impératifs économiques, environnementaux et sociaux tout en répondant aux attentes de leurs actionnaires. Portail RSE désire que les entreprises adoptent la RSE avec le souci légitime d'obtenir à terme un net avantage concurrentiel et de stimuler l'innovation des entreprises tout en répondant aux exigences du marché. A cette fin, chacune des recommandations est accompagnée d'une description des avantages à viser par l'entreprise. Le respect des lois et des réglementations par les entreprises quant aux objectifs sociaux, environnementaux et économiques établit le niveau de base de la performance de toute entreprise à l'égard de la RSE, alors que celle-ci comprend les engagements et les activités volontaires de l'entreprise qui dépassent ce fondement de conformité légale. * La traduction en anglais de RSE est : CSR pour Corporate Social Responsibility.

Rapport RSE : Il présente les informations environnementales et sociétales détaillées de l'entité.

Sociétal : Relatif à la société.