



Déclaration de performance extra-financière

Exercice 2024

Version validée par le Conseil d'administration
en date du 24 avril 2025

Groupe Alan

Alan - SA au capital de 2 251 421,85 € entièrement libéré | N° 818 353 070 R.C.S. Paris | Société de groupe d'assurance soumise au code des assurances | Siège social: 117, quai de Valmy - CS 90114 - 75010 Paris | Le Groupe est soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) : 4, Place de Budapest - 75009 Paris

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	4
A. Informations sociales	4
A.1. Les collaborateurs, pilier fondamental de notre succès	4
Évolution des effectifs	4
Répartition des effectifs par genre	4
Répartition des effectifs par tranche d'âge	5
Répartition des effectifs par zones géographiques	5
Embauches et départs	5
A.2. Une politique de recrutement garantissant équité et transparence	6
Compétences techniques et adéquation culturelle au coeur de notre processus de recrutement	6
Priorité donnée à l'expérience candidat	6
A.3. Un cadre de travail propice au bien-être des collaborateurs	7
Une culture d'entreprise basée sur l'autonomie, la transparence et l'innovation	7
Une organisation du travail flexible et adaptée aux collaborateurs	7
Préserver la santé et la sécurité : au coeur de nos préoccupations	8
Une politique de rémunération transparente et favorisant l'équité	10
Diversité et égalité des chances : des mesures concrètes pour un environnement de travail inclusif	11
Engagement et développement des talents : formation continue, mobilité interne et accompagnement personnalisé	11
B. Informations sociétales	12
B.1. Satisfaction et innovation au coeur de la relations avec les assurés	12
B.2. Relations avec les fournisseurs et sous-traitants : conformité, sécurité et transparence	13
B.3. Priorité à l'intégrité : au coeur de notre éthique des affaires	13
Sécurité et confidentialité : engagement et transparence au service de la protection des données	13
Gestion des conflits d'intérêts : transparence et intégrité au fondement de notre éthique	14
Techniques commerciales : alignement des valeurs et conformité réglementaire au coeur de nos pratiques	14
B.4. Lutte contre la fraude et audit, piliers de notre intégrité opérationnelle	15
C. Informations environnementales	15
C.1. Des engagements concrets pour la protection de l'environnement	15
Nos pistes pour améliorer notre empreinte carbone	19
Une alimentation responsable, équitable et durable	19

Des initiatives pour la dématérialisation et la réduction des déchets	20
Sobriété énergétique au siège d'Alan	20
C.2. Une approche responsable du numérique	20
C.3. Un engagement pour la promotion de la mobilité douce	21



Préambule

En application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la société est tenue d'établir au titre de l'exercice 2024 une déclaration consolidée de performance extra-financière conforme aux dispositions légales et réglementaires. Cette déclaration de performance extra-financière doit comprendre selon l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, les informations concernant la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales, sociétales et environnementales de son activité.¹

Alan est un groupe opérant **depuis 2016** dans les secteurs de la santé et de l'assurance, dont la société de tête Alan SA est immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 818 353 070.

A. Informations sociales

A.1. Les collaborateurs, pilier fondamental de notre succès

Évolution des effectifs

Présent dans quatre pays en 2024, Alan emploie 607 salariés au 31 décembre 2024.

Périmètre	Total 2022	Total 2023	Total 2024
Alan SA (groupe)	511	553	607

Données au 31 décembre de chaque année.

Répartition des effectifs par genre

Périmètre : Groupe	2022	2023	2024
Femmes et non binaires	46%	48%	48%

¹ Conformément à l'article 34 de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, l'article L. 225-102-1 du code de commerce reste applicable dans sa rédaction antérieure pour le groupe Alan.

Hommes	54%	52%	52%
---------------	-----	-----	-----

Moyenne pour les différentes années.

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Périmètre : Groupe	2023	2024
Moins de 25 ans	2,3%	5.1%
25-34 ans	67,1%	62%
35-44 ans	28,1%	30.6%
45-54 ans	2,3%	2.2%
55 ans et plus	0%	0.1%

Données au 31 décembre 2023 et 2024.

Répartition des effectifs par zones géographiques

Périmètre	2022	2023	2024
France	418	441	485
Belgique	45	55	56
Espagne	38	49	53
Canada	NA	NA	7
Autres	10	8	6

Données au 31 décembre de chaque année.

Embauches et départs

Périmètre : Groupe	2022	2023	2024
Embauches	157	160	208
Départs	103	112	110

A.2. Une politique de recrutement garantissant équité et transparence

Compétences techniques et adéquation culturelle au coeur de notre processus de recrutement

Le processus de recrutement vise à garantir équité, diversité et inclusion en testant les candidats non seulement sur la base de leurs compétences techniques, mais aussi de leur adéquation avec les valeurs et la culture d'Alan. Il est composé de six étapes :

1. Entretien préliminaire (screening) pour évaluer la correspondance du candidat avec le poste et les valeurs d'Alan ;
2. Questions écrites pour juger la capacité de réflexion, la communication et le niveau d'anglais ;
3. Entretien technique pour évaluer les compétences spécifiques à travers des cas pratiques ;
4. Entretien d'adéquation culturelle (Alaner Fit interview) pour vérifier que les valeurs et la vision du candidat sont en harmonie avec celles d'Alan ;
5. Prise de références auprès des précédents employeurs ou collègues du candidat ;
6. Journée avec l'équipe (Alan Day) pour évaluer l'intégration et la dynamique de travail et permettre aux deux parties de se projeter dans une collaboration future.

Alan s'emploie à rendre le recrutement équitable et inclusif, à travers la mise en place d'entretiens structurés, de l'évaluation par de multiples pairs et en formant les collaborateurs contre les biais cognitifs. Les offres d'emplois sont conçues pour être accessibles à tous, avec un effort particulier pour promouvoir l'égalité des sexes. Ce processus rigoureux et inclusif reflète notre engagement envers l'excellence, la diversité et l'inclusion, visant à attirer les meilleurs talents et à construire une équipe innovante et diversifiée.

Priorité donnée à l'expérience candidat

Nous visons à offrir une expérience candidat reflétant notre culture d'entreprise, en assurant un processus de recrutement transparent et équitable qui prépare les candidats à notre environnement de travail. Nous mettons un point d'honneur sur l'accessibilité et l'inclusivité, en adaptant nos procédures pour répondre aux besoins spécifiques des candidats. Après chaque étape de recrutement, nous fournissons des retours constructifs et encourageons les candidats à partager leurs impressions, favorisant ainsi une communication ouverte.

De par la diversité géographique de nos collaborateurs, la majorité de notre processus de recrutement se déroule à distance. Toutefois, nous offrons la possibilité d'organiser la dernière étape, le Alan Day, en présentiel. Cette flexibilité témoigne de notre volonté d'adapter notre processus à la réalité de nos candidats, tout en préservant l'essence de l'expérience Alan.

L'expérience candidat est conçue pour être un reflet de notre culture, basée sur le respect mutuel, la confiance, et la transparence, contribuant au score de satisfaction candidat qui est de 4,1 sur 5 en 2024.

A.3. Un cadre de travail propice au bien-être des collaborateurs

Une culture d'entreprise basée sur l'autonomie, la transparence et l'innovation

La culture d'entreprise allie croissance soutenue, liberté et autonomie, fondée sur des principes de responsabilisation, d'initiative personnelle et de transparence. Notre culture du défi positif et de la transparence favorise un environnement où les meilleures idées prévalent, sans hiérarchie rigide. L'information est accessible à tous pour favoriser le partage des connaissances et la transparence. En privilégiant l'écrit, nous permettons un travail asynchrone, respectant les différents rythmes de travail, et réduisons les réunions inutiles. Cette culture valorise l'agilité, l'innovation et le travail d'équipe.

Une organisation du travail flexible et adaptée aux collaborateurs

Organisation du temps de travail

Nous misons sur une organisation du travail flexible sans horaires fixes, favorisant l'autonomie et la flexibilité, offrant aux collaborateurs la liberté d'organiser leur journée selon leurs propres contraintes et rythmes personnels. Cela est valable pour tous les collaborateurs, à l'exception de l'équipe service client (Care) qui suit des plages horaires spécifiques afin d'assurer le service auprès de nos clients. Nous privilégions la communication écrite et les décisions asynchrones, permettant à chacun de s'organiser librement, assurant transparence, accès équitable à l'information et permettant à tous, quelle que soit leur modalité de travail (en présentiel, en télétravail, à temps plein ou à temps partiel), de participer pleinement.

Politique de télétravail

Notre politique de télétravail favorise performance, bien-être, et flexibilité, permettant à chacun de choisir où et comment travailler. Ainsi chacun peut télétravailler autant qu'il le souhaite. Nous nous engageons à fournir un espace de

travail adéquat pour tous, peu importe la localisation. Nous offrons une flexibilité totale, avec des bureaux et des espaces de coworking dans diverses villes, et un accent sur le travail asynchrone pour réduire les réunions. Notre siège se situe à Paris, là où nous avons une masse critique de collaborateurs, et nous subventionnons également les emplacements de coworking pour les travailleurs isolés, adaptant notre offre en fonction de la localisation des équipes. Notre approche se concentre sur les résultats, pas sur la présence physique, afin de simplifier la vie des collaborateurs et d'encourager l'autonomie.

Politique de congés

Notre politique de congés s'articule autour de l'autonomie, la confiance et l'harmonie entre vie professionnelle et personnelle. Nous adoptons une approche flexible, permettant à nos collaborateurs de gérer librement leur temps de travail et leurs congés. Cette politique encourage le dialogue avec les responsables pour ajuster les besoins de congé, privilégiant le processus décisionnel à la rigidité des règles.

Alan dépasse les normes légales en matière de parentalité, en offrant 20 semaines de congé maternité (contre 16 légalement en France) et en étant précurseur avec 6 semaines de congé paternité. Signataires du Parental Act, nous nous engageons à réduire les inégalités de congé parental, affirmant notre soutien à une culture d'entreprise inclusive.

Préserver la santé et la sécurité : au coeur de nos préoccupations

Taux d'absentéisme

Périmètre	2024
France	2,30%
Belgique	9,42%
Espagne	2,28%

Maladie professionnelle et accidents du travail

Périmètre : Groupe	2024
Taux de maladie professionnelle	0%
Nombre d'accidents du	5

travail	
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail	6

Préserver la santé au travail

La préservation de la santé et du bien-être de nos collaborateurs est au cœur de notre mission d'entreprise et, dans cette optique, nous avons mis en place une série d'initiatives. Nous prenons en charge intégralement le coût de la couverture santé pour nos salariés ainsi que pour leurs bénéficiaires directs, à savoir leur conjoint et leurs enfants. Cette mesure s'accompagne d'une prise en charge partielle du matériel de bureau nécessaire pour assurer un confort optimal en télétravail, ainsi que de la couverture à 100% des frais de déjeuners pour les collaborateurs présents au siège parisien. Par ailleurs, nous encourageons l'activité physique et le bien-être mental à travers le financement de cours variés tels que la boxe et le yoga, et tous les collaborateurs ont accès à l'ensemble de nos services via l'application Alan, qui comprennent, entre autre, un chat médical et des programmes de prévention personnalisés. Au-delà de ces mesures, notre engagement se traduit également par l'organisation de campagnes de vaccination contre la grippe et le COVID-19 au sein de notre siège parisien, témoignant de notre réponse proactive face aux enjeux de santé publique.

Relations sociales

Nous sommes profondément convaincus de l'importance fondamentale du dialogue social pour le bien-être de nos collaborateurs et la réussite de notre entreprise. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour construire un environnement propice à un dialogue social de qualité, basé sur la transparence et l'engagement direct avec tous les collaborateurs. La culture de l'écrit et notre engagement envers la transparence assurent un accès complet à toutes les informations pour nos collaborateurs, renforçant ainsi la confiance et la cohésion au sein de l'équipe. De plus, nous accordons une importance particulière au dialogue avec le Comité Social et Économique (CSE), voyant en lui un pilier essentiel pour la représentation des intérêts des collaborateurs et la promotion d'un environnement de travail sain et épanouissant.

Pour garantir l'implication et le bien-être de nos collaborateurs tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise, nous réalisons des bilans d'engagement global. Le résultat pour celui réalisé en 2024 est un *Employee Net Promoter Score* de 32, sachant qu'un score est considéré comme bon à partir de 10. De plus, nous envoyons des questionnaires aux nouveaux arrivants pour s'assurer de leur bonne intégration, nous assurons des entretiens de sortie pour ceux qui le souhaitent, et certains départements réalisent des enquêtes supplémentaires sur la satisfaction de leurs équipes. Nous avons également mis en place un canal dédié à la

réception des signalements sur de potentiels manquements aux valeurs de l'entreprise, aux normes professionnelles ou à la loi, afin d'encourager et d'accompagner la prise de parole. Différents canaux existent pour s'adapter aux besoins de la personne signalante : public ou privé, oral ou écrit, anonyme ou signé. Ce système garantit un environnement de travail où la sécurité, l'éthique et le respect mutuel sont primordiaux.

Accords collectifs négociés

Périmètre : Groupe
Télétravail
L'embauche, la rémunération et le départ
L'organisation du temps de travail

Les accords en vigueur ont été négociés en 2024.

Une politique de rémunération transparente et favorisant l'équité

Notre politique de rémunération est transparente et équitable, et ses principes sont établis dans une politique interne validée par le conseil d'administration. Elle s'articule autour de deux axes principaux : une grille salariale, déterminant le salaire de chaque collaborateur, et une grille pour les BSCPE, précisant le nombre attribués en fonction du niveau sur la grille salariale. Pour chaque rôle le niveau d'impact attendu à chaque niveau de la grille est rigoureusement défini, permettant une évaluation juste et mesurable des contributions individuelles. Lorsqu'une offre est faite à l'issue du processus de recrutement, aucune négociation n'est possible. La grille salariale est partagée aux candidats lors du processus de recrutement et accessible en permanence à tous les collaborateurs.

Le changement de rémunération repose sur des évaluations de performance semestrielles, menées par des pairs, et une révision annuelle tenant compte de l'expérience professionnelle acquise. Cette approche garantit une politique de rémunération à la fois juste, compétitive et alignée sur nos valeurs d'excellence et de transparence.

Salaire annuel brut moyen et évolution

	2023	2024	Taux d'évolution entre 2023 et 2024
Groupe	70 707€	72 049€	1,86%

Données au 31 décembre 2023 et 2024.

Diversité et égalité des chances : des mesures concrètes pour un environnement de travail inclusif

La diversité et l'égalité des chances étant au coeur de nos préoccupations, nous avons mis en place une série de mesures visant à assurer un environnement professionnel inclusif, où chaque collaborateur bénéficie d'opportunités égales, indépendamment de son genre, son origine, sa religion, son handicap, son statut social, ou son orientation sexuelle. Nos initiatives incluent une grille de rémunération unique, transparente et non-négociable, assurant l'équité salariale pour tous. Nos processus de promotion interne sont transparents et équitables, avec des évaluations réalisées par des pairs et contrôlées par un comité de promotion paritaire, garantissant ainsi l'absence de biais et la promotion d'une culture d'égalité.

En outre, Alan dépasse les obligations légales en matière de parentalité, avec un allongement du congé maternité à 20 semaines et du congé paternité à 6 semaines, et un accompagnement personnalisé au retour de ces congés, incluant la mise en place de parrains ou marraines pour faciliter la réintégration. Nous sommes également engagés dans la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, notamment à travers la signature du pacte parité hommes-femmes du Next40 et du Parental Act, visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes et à réduire les écarts de congés parentaux. Nos efforts en faveur de la diversité se reflètent dans notre politique de recrutement, visant à accroître la part des femmes dans des métiers traditionnellement masculins.

En 2024 Alan a atteint un score de 93/100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une note de 15/15 au critère du pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Engagement et développement des talents : formation continue, mobilité interne et accompagnement personnalisé

Développement des compétences

Nous accordons une importance capitale au développement continu des compétences de nos collaborateurs. Dès leur intégration, chaque nouvel arrivant bénéficie d'un programme d'onboarding sur-mesure, conçu pour faciliter une immersion rapide et efficace au sein de notre écosystème. Ce programme comprend une liste des lectures indispensables, des sessions interactives, et l'accompagnement personnalisé par un "role buddy" qui est un point de contact

privilegié pour apporter des réponses à toutes les interrogations. L'accompagnement ne s'arrête pas là. Chaque collaborateur est suivi par un coach dédié, qui est un collaborateur plus senior, dont la mission est d'accompagner le développement professionnel sur le temps long.

Une formation obligatoire de 15 heures par personne et par an est suivie par les équipes en contact direct avec nos clients et partenaires, notamment dans les services client et commercial, afin de répondre à nos obligations légales en tant qu'assureur. Cette formation a été suivie par 196 collaborateurs en 2024.

En outre, nous avons mis en place des programmes de formation interne avancés, incluant des masterclasses et une coaching academy pour tous les nouveaux coachs, cette dernière a été suivie par 49 collaborateurs en 2024. Conscients des défis relatifs au bien-être au travail, nous avons également développé des formations internes pour sensibiliser nos équipes sur divers sujets, tel que le harcèlement moral, les risques psycho-sociaux, ou l'accueil des collaborateurs revenant de congés maternité ou paternité. Nous offrons également la possibilité de financer des formations externes sur demande.

Mobilités internes

Nous accordons une importance primordiale à la mobilité interne, la considérant comme un vecteur essentiel du développement de nos talents. En 2024, nous avons enregistré 20 mobilités internes, témoignant de notre engagement constant à favoriser la croissance professionnelle de nos collaborateurs. Chaque collaborateur bénéficie d'un accès équitable et d'une transparence totale concernant les opportunités de postes internes, les critères d'éligibilité et d'évaluation, assurant ainsi une égalité des chances. Nous veillons à ce que chaque collaborateur en transition bénéficie d'un accompagnement adapté, notamment à travers un processus d'onboarding personnalisé avec l'appui d'un "role buddy".

B. Informations sociétales

B.1. Satisfaction et innovation au coeur de la relations avec les assurés

La relation avec nos membres est au cœur de nos priorités, notre ambition étant de leur offrir une expérience exceptionnelle. Cette philosophie s'est traduite par des scores de satisfaction significatifs en 2024, atteignant en moyenne 4/5 en France, en Espagne et en Belgique. Ces résultats attestent de la satisfaction des membres pour notre produit et de notre capacité à innover et à améliorer continuellement notre offre pour répondre au mieux à leurs attentes.

B.2. Relations avec les fournisseurs et sous-traitants : conformité, sécurité et transparence

Les accords de sous-traitance sont régis par notre politique interne sur le sujet. Nous veillons à ce qu'ils soient conformes à la législation en vigueur et définissent clairement les rôles et responsabilités de chaque partie. La décision de sous-traiter des fonctions critiques repose sur une analyse approfondie justifiant de l'intérêt et de la réversibilité de cette option. Lorsqu'une partie importante de l'activité est externalisée nous gardons un contrôle étroit sur le prestataire d'externalisation, et nous effectuons des déclarations réglementaires. Nous évaluons la posture de sécurité de chacun de nos fournisseurs, en fonction de la sensibilité des données que nous partageons avec eux et de leur importance critique pour notre activité. Nous nous engageons à établir un cadre contractuel précis avec les sous-traitants, conformément aux exigences de l'article 28 du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), pour assurer la sécurité et la confidentialité des données personnelles. Ces contrats détaillent les responsabilités en matière de traitement des données et incluent des mesures strictes de protection. Chaque fois que l'un de nos fournisseurs traite des données personnelles en notre nom, nous conservons une documentation de conformité appropriée pour garantir la légalité du traitement et l'information transparente des personnes concernées. Alan reste entièrement responsable vis-à-vis de ses membres, garantissant un service de qualité conforme à ses standards élevés.

B.3. Priorité à l'intégrité : au coeur de notre éthique des affaires

Sécurité et confidentialité : engagement et transparence au service de la protection des données

Chez Alan, la sécurité et la protection des données personnelles de nos membres sont au cœur de nos priorités. Consciente des enjeux liés à la confidentialité et à la sécurité des informations, notre entreprise met en œuvre des mesures rigoureuses pour garantir la protection des données. Nous réalisons des tests d'intrusion et des audits de sécurité annuels, dont les conclusions nous permettent d'améliorer continuellement nos pratiques. Nos données sont classifiées avec soin, allant des informations publiques aux informations personnelles sensibles, notamment les données médicales, auxquelles nous appliquons des mesures de protection techniques renforcées (notamment des mesures cryptographiques et de contrôle d'accès). Notre infrastructure de production repose sur des centres de données situés exclusivement dans l'Union européenne, garantissant ainsi la conformité avec les normes les plus strictes de

protection des données. Notre prestataire d'hébergement possède la certification d'Hébergeur de données de santé.

Afin de continuer à améliorer notre maturité en matière de sécurité de l'information et d'offrir à nos membres les garanties les plus rassurantes, nous avons initié une démarche de certification ISO 27001.

En outre, Alan adopte une approche transparente et responsable en matière de gestion des données personnelles. Nos membres disposent d'une transparence absolue sur l'utilisation de leurs données, assurant que ces dernières ne soient jamais vendues ou utilisées à des fins de personnalisation tarifaire. Alan investit activement dans la sécurité et la protection de la vie privée, et notre politique de confidentialité, conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), est publiée et accessible sur notre site web ainsi que directement depuis notre application mobile. Nous veillons à ce que tous les traitements de données soient effectués de manière licite et pour des finalités légitimes, tout en assurant une protection adéquate lors des transferts de données.

Gestion des conflits d'intérêts : transparence et intégrité au fondement de notre éthique

Nous sommes fermement engagés à maintenir une intégrité irréprochable dans toutes nos activités, et avons mis en place une politique interne régissant la gestion des conflits d'intérêts. Cette politique est conçue pour prévenir, identifier et gérer tout conflit d'intérêts potentiel, assurant ainsi une transparence radicale dans la conduite de nos projets et la prise de décisions. Chaque membre de l'équipe est responsable de signaler toute situation susceptible de générer un conflit d'intérêts, favorisant une culture d'entreprise basée sur la transparence et l'autonomie. Nous limitons les risques de conflits d'intérêts en appliquant des procédures strictes de nomination pour nos responsables, incluant la vérification de l'absence de conflits d'intérêts. En outre, la composition de notre conseil d'administration respecte les exigences d'indépendance stipulées par le Code de commerce français (Article L. 225-22), consolidant notre engagement à prévenir tout risque de conflit d'intérêts.

Techniques commerciales : alignement des valeurs et conformité réglementaire au coeur de nos pratiques

Notre approche des techniques commerciales repose sur un engagement profond envers l'éthique et la conformité réglementaire, essentiels dans notre rôle d'assureur. Nous assurons la mise en place de formations obligatoires pour les équipes commerciales, afin de respecter les réglementations en vigueur. Conscients de l'importance d'aligner les intérêts de nos équipes commerciales avec ceux de nos clients, nous avons choisi de ne pas baser la rémunération de

nos forces de vente sur des variables ou des compensations individualisées. À la place, en plus du salaire fixe, nous privilégions un système de récompense en BSPCE, favorisant une vision et des résultats à long terme.

B.4. Lutte contre la fraude et audit, piliers de notre intégrité opérationnelle

La lutte contre la fraude est une priorité indiscutable, ancrée au cœur de nos engagements grâce à l'existence de politiques internes rigoureuses. Ces politiques, qui encadrent le contrôle et l'audit interne, sont validées par le conseil d'administration, témoignant de notre détermination à maintenir une gouvernance solide. Conscients de l'importance de l'indépendance dans l'exercice d'audits, nous avons renforcé en 2024 la fonction clé d'audit interne et le volume de missions figurant au plan d'audit annuel. Notre culture d'entreprise, axée sur la transparence, favorise la responsabilisation de chacun et un signalement rapide de toute anomalie. En parallèle, notre politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme repose sur un système de notation automatique pour évaluer le profil de risque de chaque client, une vérification des données via des sources ouvertes et un processus de connaissance du client (KYC) dynamique et adaptatif. En tant qu'entreprise technologique, nous privilégions l'automatisation des processus susceptibles de l'être, intégrant des contrôles natifs dans nos opérations pour minimiser les erreurs et les actions frauduleuses liées à l'intervention humaine, témoignant ainsi de notre engagement continu en faveur de l'excellence opérationnelle et de la sécurité.

C. Informations environnementales

C.1. Des engagements concrets pour la protection de l'environnement

Par nature numérique, l'activité d'Alan est peu polluante (pas d'usine, pas de rejet ou déchet toxique, pas de production industrielle) et n'a pas d'impact majeur sur le changement climatique. Nous portons néanmoins une attention majeure à notre impact environnemental et nous avons pris la décision de mener un premier bilan carbone en 2021 sur l'ensemble de nos activités avec un auditeur externe (HelloCarbo) dans le but de mesurer et réduire la consommation et l'impact énergétique. Les résultats détaillés sont disponibles sur notre blog. Nous avons réitéré l'exercice en 2023, à partir des données 2022, sur l'ensemble des scopes 1/2/3.

Scope 1

Scope 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre

Poste d'émission	Empreinte (tCO ₂ eq)
Total	0

En tant qu'entreprise de services dématérialisés, notre activité ne repose pas sur une production de nature industrielle. Par conséquent, nos émissions du *scope 1*, autrement dit les émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel, c'est-à-dire les émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par l'organisme (comme la combustion des sources fixes et mobiles, procédés industriels hors combustion, émissions des ruminants, biogaz des centres d'enfouissements techniques, fuites de fluides frigorigènes, fertilisation azotée, biomasses...) sont inexistantes et notre empreinte carbone est par conséquent nulle sur ce champ.

Scope 2

Scope 2 : émissions indirectes liées à l'énergie		
Poste d'émission		Empreinte (tCO ₂ eq)
Achat d'électricité	Bureaux principaux	8,1
	Espaces de <i>coworking</i>	2,4
	Personnel en télétravail	1,5
Total		12

Nos émissions du *scope 2* (les émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée pour les activités de l'organisation) prennent en compte la consommation d'électricité nécessaire aux activités suivantes :

- L'alimentation de notre parc informatique, qui constitue notre seul outil de production ;
- Le chauffage de nos locaux.

En termes méthodologiques, une part non négligeable des collaborateurs d'Alan travaillent depuis chez eux. La consommation de leur ordinateur professionnel est comptabilisée, sans proratisation des fins de simplification.

Scope 3 : autres émissions indirectes		
Poste d'émission		Empreinte (tCO2eq)
Empreinte numérique (1)	Cloud	236
	Réseau	27,5
	Appareils	17
Sous Total		280,5
Bureaux (2)	Eau	0,8
	Maintenance	41
	Construction	52
Sous Total		93,8
Services (3)	Conseil/Avocats/Publicité	173
	Service Client	85,5
	Traitement de Contrats	66
Sous Total		324,5
Transports (4)	Avion	97
	Train	7
	Voiture	1
Sous Total		105
Matériel & Équipement (5)	Matériel informatique	182

Logiciels (6)	254
Nourriture (7)	85
Total	1 359,8

Scope 3

Du fait de notre activité, les émissions du scope 3 (comptabilisant *les autres émissions indirectement produites par les activités de l'organisation non comptabilisées au scope 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète, tel que l'achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, immobilisation des biens et équipements de production*) sont les plus importantes quantitativement :

- Empreinte numérique (20%)
- Bureaux (6,8%)
- Services externes (24%)
- Transports (7,7%)
- Achat de matériel et équipement (16%)
- Logiciels (19%)
- Alimentation (6,5%)

Nos pistes pour améliorer notre empreinte carbone

Nous continuons à travailler à améliorer nos performances et les pistes déjà identifiées sont :

- Travailler avec nos principaux prestataires pour continuer à les sensibiliser à la maîtrise de leur empreinte carbone. Progressivement, nous incluons également des exigences environnementales dans nos processus d'achat ;
- Mise en place d'actions plus ambitieuses sur nos plus grandes sources d'émission ;
- Pour parvenir à ces résultats, la démarche adoptée entend également faire des salariés d'Alan des acteurs à part entière de la démarche écoresponsable, d'insister sur la réduction de consommation d'énergie du parc immobilier de l'établissement, d'améliorer la mobilité durable des agents, de mieux gérer les déchets.

Après avoir réalisé un premier audit des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à son activité économique sur les scopes 1/2/3, en 2020, qui a démontré qu'Alan présentait des émissions de 94% inférieures aux entreprises de notre

secteur, initiative réitérée en 2023, nous nous engageons dans un plan d'action de nature à réduire notre empreinte carbone, avec en particulier un accent mis sur :

- La réduction de la consommation d'énergie en interne (sur la climatisation, le chauffage) ;
- La gestion économique des serveurs informatiques et sobriété numérique ;
- La promotion des mobilités douces et la sobriété générale de nos consommations (tri et recyclage, lutte anti-gaspi).

En outre, nous avons rejoint le [Board Impact](#), un comité qui ambitionne de favoriser les bonnes pratiques et de rendre l'écosystème start-up français plus divers et conscient de son impact environnemental.

En avril 2021, nous avons signé le [Climate Act](#), l'engagement de plus de 250 entreprises de (i) mesurer son empreinte carbone avant 2021 (ii) partager les conclusions de ce bilan (iii) agir concrètement pour limiter les émissions identifiées.

Une alimentation responsable, équitable et durable

Une large part des collaborateurs étant en télétravail, notre engagement pour une alimentation responsable, équitable et durable se traduit principalement par une collaboration stratégique avec Frichti, entreprise française, pour offrir à nos employés présent au siège parisien des repas frais et de qualité.

Des initiatives pour la dématérialisation et la réduction des déchets

Alan s'engage dans une politique de dématérialisation progressive de sa carte de tiers payant, à l'exception des clients qui l'exigeraient. Précédemment nous étions passés d'une carte de Tiers-Payant physique en plastique à une carte de Tiers-payant en papier labellisé pour nos membres.

Le siège parisien offre également un système de recyclage des déchets avec Frichti, le partenaire qui fournit les repas aux collaborateurs, et nous menons une politique active de lutte contre les déchets alimentaires, en interne comme avec nos prestataires. Une attention particulière est portée depuis de nombreuses années à l'obligation d'interdiction d'achat de plastique à usage unique sur les lieux de travail, avec la suppression du plastique, des bouteilles et gobelets jetables pour les réunions et événements.

Sobriété énergétique au siège d'Alan

Alan s'est engagé dans une démarche de sobriété énergétique au sein de ses locaux, notamment en maintenant :

- Une température modérée durant la période automne-hiver (18°) ;

- Une climatisation modérée durant l'été et les périodes de fortes chaleurs.

C.2. Une approche responsable du numérique

Entreprise du numérique, Alan s'attache à promouvoir des technologies éthiques et éco-responsables et s'engage dans l'éco-conception des outils Alan. Ainsi notre expérience numérique, et sur support dématérialisé, est gage d'une production très réduite de papier sur l'ensemble de la durée du marché.

Le recours à un hébergement de données en nuage constitue, à notre niveau un moyen de réduction des émissions de carbone lié à notre empreinte numérique grâce à :

- Un meilleur taux d'utilisation des serveurs ;
- Une meilleure efficacité énergétique des datacenters eux-mêmes ;
- Une optimisation de la consommation d'énergie (par la conception spécifique des hardware dédiés) et du recours à des énergies renouvelables pour l'alimentation des datacenters.

De plus, le passage à une technologie innovante de processeurs et la recompilation de nos codes applicatifs pour profiter de la nouvelle génération de processeurs Graviton 2 nous permet d'obtenir de meilleures performances, avec une CPU par watt consommé 2 à 3,5 fois supérieures à celles de tout autre processeur en cloud.

Enfin, les stratégies techniques déployées limitent également la consommation d'énergie due au numérique :

- Notre pilotage de la performance web s'attache à limiter la taille et la fréquence des requêtes ;
- Mise en cache du contenu : nous exploitons un service de mise en cache global (Cloudflare) pour mettre en cache efficacement les documents statiques à la périphérie du réseau et limiter l'empreinte du trafic réseau.

Nous limitons le nombre des interactions mails avec nos membres, en particulier en distinguant clairement les communications "transactionnelles" nécessaires à la gestion du contrat, et les communications commerciales. Ces méthodes nous permettent de limiter le volume de mails envoyés, ainsi que leur taille.

C.3. Un engagement pour la promotion de la mobilité douce

L'un des objectifs d'Alan en matière d'éco-responsabilité est d'atteindre 0 transports en véhicules individuels pour se rendre sur son lieu de travail, en particulier pour le siège parisien. Pour ses collaborateurs Alan finance l'intégralité du coût des moyens de transports collectifs, au-delà des obligations

réglementaires. Alan a également accru le nombre de places de garage vélo disponibles, en diminuant les places dévolues aux véhicules individuels thermiques. Les déplacements professionnels chez les clients sont limités au maximum, au profit de visioconférence, et sont le cas échéant réalisés prioritairement en train ou transports en commun.