



WAVESTONE

Rapport de responsabilité sociale 2015/16

Paris la Défense, le 18 novembre 2016

A l'attention de Monsieur le Secrétaire général
des Nations Unies

Objet : Renouvellement du soutien de Wavestone au Pacte Mondial des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire général,

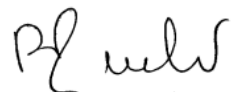
La signature en 2012 par Wavestone (anciennement Solucom) du Pacte Mondial a été l'occasion d'officialiser notre engagement en matière d'éthique des affaires, et notre volonté d'inscrire durablement l'ensemble de nos actions dans le cadre d'une démarche responsable et transparente. Par cette signature, notre cabinet a ainsi affirmé son soutien aux 10 principes fondateurs de l'ONU et sa volonté de faire progresser ces principes dans son domaine d'influence.

La publication aujourd'hui de ce 4^{ème} CoP (*Communication on Progress*) nous donne l'occasion de présenter les grandes orientations de la démarche RSE de Wavestone, ainsi que l'ensemble des actions initiées dans ce cadre.

Cette nouvelle publication vient renouveler notre engagement sur les 4 thèmes fondamentaux du Pacte : droits de l'homme (page 27), droits du travail (pages 9 à 12, 15, 16 et 27), protection de l'environnement (pages 17 à 24 et 29), et lutte contre la corruption (page 27 et 28).

Le Rapport de responsabilité d'entreprise annexé à la présente déclaration fait état explicitement de ce soutien et détaille les actions conduites par Wavestone sur l'ensemble de ses champs de responsabilités : sociale, sociétale, économique et environnementale.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma haute considération.



Pascal IMBERT
Président du Directoire

RESPONSABILITE D'ENTREPRISE

UNE DEMARCHE RSE PERENNE ET ANCREE DANS LA STRATEGIE DU CABINET

La démarche RSE de Wavestone vise à structurer et développer son engagement en matière de développement durable. Wavestone prend des engagements concrets, irriguant tous ses champs de responsabilité. Ils s'inscrivent dans la continuité des initiatives conduites historiquement en matière d'éthique, de transparence, et plus largement de performance sociale, sociétale, environnementale et économique.

Cette démarche répond à un triple enjeu pour Wavestone :

- / se comporter comme une entreprise responsable à l'égard de son environnement et de sa sphère d'influence
- / contribuer à la qualité de la relation avec ses parties prenantes
- / mettre le cabinet en conformité avec les obligations légales et réglementaires en vigueur

4 ENGAGEMENTS CIBLES POUR STRUCTURER ET ORIENTER NOTRE POLITIQUE RSE

Au-delà de la conformité légale, Wavestone construit sa démarche RSE dans le cadre d'un ensemble de pratiques et comportements professionnels responsables, mis au service de l'ensemble de ses parties prenantes. L'objectif est, in fine, de progresser de façon continue en matière de responsabilité sociale, environnementale, sociétale et économique.

Wavestone a structuré sa démarche RSE autour de 4 engagements :

- / Etre un employeur responsable et engagé.
- / Garantir à ses parties prenantes le respect des règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie.
- / Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination.
- / Limiter son empreinte environnementale.

Chacun de ces engagements est décliné dans un plan d'actions.

EXEMPLES DE PROJETS CITOYENS SOUTENUS PAR WAVESTONE

En matière de responsabilité sociétale, la démarche de Wavestone vise notamment à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination. Un engagement décliné principalement sur trois domaines d'actions : l'éducation, l'accès à l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle.

Fondation d'entreprise

La Fondation d'entreprise a pour vocation d'intervenir en France ou à l'étranger, dans le domaine humanitaire, en soutenant ou en développant des actions destinées à agir en faveur de l'enfance défavorisée, particulièrement dans des situations de pauvreté ou de dénuement extrême.

Depuis la création de la Fondation en 2009, plus de 70 projets - à forte teneur socio-éducative, principalement en Afrique et en Asie - ont été soutenus. La Fondation a choisi d'intervenir dans des projets qui s'inscriront dans une logique de développement pérenne. Chaque projet suivi par Wavestone est parrainé par un collaborateur du cabinet.

Mécénat de l'Institut Villebon - Georges Charpak

Depuis 2012, Wavestone est mécène de l'Institut de formation Villebon, un projet à enjeu sociétal porté conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) et le monde socio-économique. Cette nouvelle filière pilote d'innovation pédagogique a l'ambition d'offrir à tous l'accès aux plus hautes marches de l'enseignement supérieur, et ce, en garantissant la diversité sociale, culturelle et intellectuelle des étudiants... et de révéler les talents scientifiques de demain.

L'Institut a ouvert ses portes en septembre 2013 et compte désormais 3 promotions, soit près de 120 étudiants au total. Des étudiants à potentiel, mais avec des fragilités scolaires, et issus notamment de milieux défavorisés - 70% de boursiers - ou en situation de handicap.

Labellisée IDEFI (« Initiative d'Excellence en Formations Innovantes »), la pédagogie déployée par l'Institut se fonde notamment sur l'expérimentation, l'interdisciplinarité et le travail collectif, en mode projet.

DISTINCTIONS ET LABELS RSE



GAÏA INDEX : 1^{ère} place en 2015 sur le segment des entreprises avec un chiffre d'affaires compris entre 150 M€ et 500 M€. Le Gaïa-Index est un indice ISR rassemblant les valeurs moyennes les plus performantes sur le plan extra-financier.



ECOVADIS : Wavestone est classé au niveau Gold par EcoVadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises.



FEDERATION FRANÇAISE DES ASSOCIATIONS D'ACTIONNAIRES SALARIES ET ANCIENS SALARIES : Wavestone a reçu en 2015 le prix de l'actionariat salarié pour les ETI-PME, qui récompense les sociétés françaises participant activement au développement de l'actionariat salarié.



4 QUESTIONS A... L'ASSOCIATION ORPHELINS DU MONDE

EMMANUEL MORIN, PRESIDENT DE L'ASSOCIATION

Comment est née l'association ?

Tout a commencé en 1995 pendant les deux mois de congés d'été. Dans le cadre d'un projet étudiant, 8 camarades et moi-même sommes partis nous occuper d'une trentaine d'enfants et d'adolescents dans un orphelinat lituanien.

De retour en France, nous nous sommes questionnés. Que faire ? Garder en nous ce souvenir exceptionnel ou nous engager vraiment pour les plus petits ? Notre choix a été fait : nous avons créé « Orphelins du Monde » afin de poursuivre notre engagement moral envers ces enfants et d'améliorer l'aide qui leur était apportée. Suivront une multitude de missions dans plusieurs pays durant ces 20 années.

Quelle est la mission de l'association et quels sont les types de projets qu'elle développe ?

Par nos actions, nous avons toujours souhaité poursuivre deux objectifs :

- / soutenir des projets locaux de développement (l'association ne fait pas « à la place de », mais accompagne des projets portés par les populations locales)
- / valoriser l'échange entre les pays émergents et les pays développés via l'accompagnement par des équipes qui ont à cœur de découvrir un nouvel environnement et souhaitent mettre à profit leur temps pour aider des enfants

Dans ce cadre, et après avoir accompagné au quotidien des orphelins lituaniens de 1995 à 2001, nous intervenons désormais depuis 6 ans auprès de jeunes orphelins en Roumanie. Nous y soutenons également des mères isolées en les logeant et en leur permettant de trouver une formation puis un travail et nous réalisons des animations dans les quartiers pauvres durant l'été ou auprès d'enfants hospitalisés. Parallèlement, nous soutenons un orphelinat, le « Centre Humanitaire pour le Bien-être des Enfants Délaissés » au Togo depuis 2012.

Comment avez-vous connu la Fondation Wavestone ?

L'un de nos bénévoles avait pour mission de développer des partenariats pour l'orphelinat du Togo. Il a vu l'appel à projets lancé par la Fondation Wavestone, a monté un dossier et a été retenu.

Quelle collaboration avez-vous avec la Fondation Wavestone ?

Le projet consiste à créer au Togo un élevage écologique de poules pondeuses, pour financer, grâce à la vente des œufs, les actions de l'orphelinat.

Les parrains Wavestone ont accompagné les volontaires ainsi que la direction de l'orphelinat dans la réalisation de ce projet.

Dans le cadre de ce mécénat, Wavestone veille particulièrement à susciter l'engagement volontaire de ses collaborateurs et à encourager leur investissement sur tous les pans du projet : insertion professionnelle des étudiants avec l'organisation d'ateliers

coaching carrière, formations via des conférences métiers ou visites d'entreprise, sélection et parrainage des étudiants. A ce jour, plus d'une trentaine d'étudiants de l'Institut Villebon sont parrainés par des collaborateurs de Wavestone, afin

de les accompagner et les conseiller dans la construction de leur projet professionnel. Un engagement que Wavestone a décidé de renouveler pour les 3 prochaines années.

Le Powerday

Le Powerday est une journée de solidarité durant laquelle tous les collaborateurs Wavestone sont invités à soutenir des associations et fondations dans leurs actions à destination de la société civile ou en faveur de l'environnement. Cette mobilisation prend la forme d'un mécénat de compétences ou d'une action « terrain » aux côtés de bénévoles.

Cette initiative s'est déroulée, pour la première fois à l'échelle de Wavestone, le 26 août 2016 simultanément dans tous les sites du cabinet, en France comme à l'international.

ENGAGEMENTS RSE



GLOBAL COMPACT : à travers son adhésion, depuis 2012 au Global Compact des Nations-Unies, Wavestone s'engage à soutenir et promouvoir, au sein de sa sphère d'influence, les 10 principes universels du Global Compact touchant les droits de l'Homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.
PLUS D'INFORMATIONS : www.unglobalcompact.org



CHARTRE DE LA PARENTALITE EN ENTREPRISE : signataire depuis 2013, Wavestone s'engage à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement de travail favorable aux collaborateurs-parents, et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-parents.
PLUS D'INFORMATIONS : www.observeur-equilibre.com



ASSOCIATION « ELLES BOUGENT » : Wavestone s'engage pour la 1^{ère} année auprès de l'association. Ses principales missions sont d'attirer un plus grand nombre de femmes dans les formations scientifiques et technologiques et de regrouper au sein de l'association collégiennes, lycéennes, étudiantes et ingénieures pour échanger et susciter des vocations.
PLUS D'INFORMATIONS : www.ellesbougent.com

Rapport de Responsabilité d'entreprise au 01/04/16 de Solucom (dont la dénomination sociale est devenue Wavestone le 20/07/16)

Ce rapport décrit la démarche, les orientations et les actions de Solucom en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE). Il fait partie intégrante du rapport du Directoire et s'articule de la façon suivante :

1. Présentation de la démarche générale du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise.
2. Informations relatives aux performances sociales, sociétales et environnementales de Solucom conformément aux dispositions de l'article 225 de la loi n° 2010-788 du 12/07/10 dite loi « Grenelle 2 » et de son décret d'application.
3. Autres informations en matière de Responsabilité d'entreprise (responsabilité économique).
4. Note méthodologique relative au reporting extra-financier 2015/16 de Solucom.
5. Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales.

Des informations complémentaires sur la stratégie du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise sont présentées dans le chapitre 1 du document de référence publié annuellement par Solucom, ainsi que sur le site Internet de la société : www.solucom.fr – rubrique Responsabilité d'entreprise.

L'exercice 2015/16 correspond à la 4^{ème} année de reporting extra-financier de Solucom, conformément au cadre réglementaire prévu par le dispositif « Grenelle 2 ». Les informations publiées sont vérifiées par un organisme tiers indépendant depuis 2013/14. Dans le présent rapport, la comparabilité des données quantitatives est présentée au titre des 4 derniers exercices. Les évolutions de périmètre de consolidation sont détaillées en fin de rapport dans la note méthodologique.

1. Démarche générale et orientations du cabinet Solucom en matière de Responsabilité d'entreprise

1.1. Politique générale

Solucom a initié, fin 2011, une démarche visant à structurer et développer son engagement en matière de développement durable. Des engagements concrets, irriguant tous ses champs de responsabilité, et qui s'inscrivent dans la continuité des initiatives conduites historiquement par le cabinet en matière d'éthique, de transparence, et plus largement de performance sociale, sociétale, environnementale et économique.

La démarche de Responsabilité d'entreprise de Solucom répond à un triple enjeu pour le cabinet :

- se comporter comme une entreprise responsable à l'égard de son environnement et de sa sphère d'influence,
- contribuer à la qualité de la relation avec ses parties prenantes,
- mettre le cabinet en conformité avec les obligations légales et réglementaires en vigueur.

Pour déterminer ses priorités en matière de RSE, Solucom a cartographié sa sphère d'influence, et identifié au sein de cet écosystème les parties prenantes sur lesquelles son impact est le plus important : collaborateurs ; candidats ; clients et fournisseurs ; actionnaires et investisseurs ; environnement et collectivité ; associations.

1.2. Engagements

Solucom s'est fixé 4 engagements en matière de Responsabilité d'entreprise ; chacun d'entre eux étant décliné en objectifs prioritaires d'actions.

1. Être un employeur responsable et engagé
2. Garantir le respect de règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie
3. Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination
4. Limiter l'empreinte environnementale du cabinet

Ces 4 engagements ont été définis en fonction de l'objectif-clé que s'est fixé Solucom en matière de RSE : se comporter comme une entreprise responsable vis-à-vis de ses principales parties prenantes.

Il est à noter que les 1^{er} et 2^{ème} engagements, tout en répondant à cet objectif, sont en même temps des vecteurs de performance pour Solucom.

En effet, pour ce qui concerne le 1^{er} engagement (responsabilité sociale), la qualité de la gestion des ressources humaines constitue un facteur-clé de succès incontournable pour un cabinet de conseil. Les objectifs prioritaires d'actions fixés par Solucom au titre de cet engagement se recoupent ainsi largement avec les objectifs que s'est fixés le cabinet dans la cadre de sa stratégie RH.

(Pour plus de détails, se reporter au chapitre 1 du document de référence publié annuellement par Solucom).

Pour ce qui concerne le 2^{ème} engagement (responsabilité économique), les objectifs prioritaires d'actions fixés contribuent à fidéliser les clients de Solucom, à rendre le cabinet plus attractif aux yeux des candidats, et à valoriser l'entreprise aux yeux des actionnaires et investisseurs.

Détail des objectifs prioritaires d'actions par domaine de responsabilité

La politique RSE de Solucom consiste à mettre en œuvre ces engagements et à progresser de façon continue sur les 4 champs de responsabilité associés.

- **Engagement 1** - Être un employeur responsable et engagé
 - Garantir la montée en compétences et en responsabilités de nos collaborateurs
 - Mettre en œuvre une politique salariale compétitive, transparente, équitable, et favorisant la cohésion interne
 - Offrir un environnement de travail de qualité
 - Lutter contre le stress et la souffrance au travail
 - Maintenir les seniors dans l'emploi.
- **Engagement 2** - Garantir le respect de règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie
 - Conduire notre métier de conseil avec intégrité, indépendance et transparence
 - Garantir aux candidats des processus de recrutement exemplaires et à valeur ajoutée
 - Développer avec nos fournisseurs des relations pérennes, assises sur des valeurs partagées (respect, probité)
 - Délivrer une information régulière et transparente à nos actionnaires, en ce compris individuel, et favoriser le dialogue.
- **Engagement 3** - Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination
 - Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités
 - Développer le niveau de qualification des jeunes handicapés et favoriser leur insertion professionnelle
 - Faire émerger de nouveaux profils de diplômés dans l'enseignement supérieur.
- **Engagement 4** - Limiter l'empreinte environnementale du cabinet
 - Améliorer la gestion des déchets et la politique de recyclage
 - Réduire l'empreinte carbone du cabinet
 - Sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et aux pratiques d'achats responsables.

1.3. Organisation de la démarche RSE

Pilotage de la démarche

La démarche et la politique de Responsabilité d'entreprise de Solucom sont définies et animées par un comité de pilotage transverse, composé du Président du Directoire et de responsables fonctionnels et opérationnels⁽¹⁾, représentant les principaux enjeux du cabinet en matière de RSE.

Ce comité a en charge la définition de la politique de Responsabilité d'entreprise de Solucom et veille au pilotage de la performance sociale, sociétale, environnementale et économique du cabinet.

Organisation opérationnelle

La conduite de la démarche RSE est assurée sur le plan opérationnel par une référente RH placée sous la responsabilité de la direction des ressources humaines. Elle a en charge la coordination des chantiers dans les différents domaines concernés (social, environnemental, sociétal, économique), les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs, ainsi que la consolidation du reporting extra-financier.

Selon les chantiers, elle s'appuie sur un réseau de référents internes en charge de chaque problématique, au sein des différents sites ou services concernés.

Supervision de la démarche

Une fois par an, la politique du cabinet en matière de RSE est présentée et débattue lors d'une réunion du Conseil de surveillance.

1.4. Distinctions et labels RSE

Au cours de l'exercice 2015/16, Solucom a reçu plusieurs distinctions récompensant ses efforts en matière de RSE.

• Responsabilité sociale :

- **Label Great Place To Work**® délivré par l'Institut Great Place to Work France. Basé sur une enquête interne réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs et une évaluation des pratiques RH, ce label distingue les entreprises où il fait bon travailler. Pour sa 2^{ème} participation, Solucom occupe la 3^{ème} place du palmarès 2016 parmi 73 entreprises lauréates de plus de 500 collaborateurs.
- **Label Happy Trainees** décerné par Meilleures-Entreprises.com. Basé sur un questionnaire de satisfaction anonyme adressé aux stagiaires de l'entreprise évaluée, ce label indépendant récompense l'excellence dans l'accueil, l'accompagnement et le management des étudiants. En 2015, parmi les 97 entreprises labellisées, Solucom se positionne à la 15^{ème} place du palmarès.
- **Certification Top Employers France** délivrée par le CRF Institute, organisme international indépendant qui distingue les entreprises françaises reconnues pour la qualité de leurs pratiques RH. Après un audit sur les différents pans de sa politique RH (formation, gestion des talents, pratiques de rémunération, culture d'entreprise, etc.), Solucom a été évaluée et notée sur la base d'un référentiel de *best practices* RH établi au niveau européen. Pour la 5^{ème} année consécutive, Solucom a été certifié Top Employeur France.

(1) Directrice du développement RH, Directeur de *practice* également en charge de la DSI, responsable du recrutement & des relations écoles, directrice de la communication et trésorière de la Fondation d'entreprise Solucom.

- **Responsabilité économique et transparence extra-financière :**

- **Gaïa Index** : indice ISR de référence des valeurs moyennes, le Gaïa Index évalue et classe 230 PME et ETI françaises selon leur degré d'implication en matière de transparence extra-financière et performance RSE. En 2015, Solucom a atteint la 1^{ère} place de sa catégorie (entreprises dont le chiffre d'affaires est compris entre 150 millions d'euros et 500 millions d'euros).
- **Ecovadis** : agence indépendante de notation extra-financière, Ecovadis est spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises sur 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables). En 2016, Solucom obtient un niveau d'engagement « gold » avec un score supérieur à 62/100. Ce positionnement permet à Solucom de se hisser parmi les 5% d'entreprises les mieux notées par Ecovadis.
- **Prix de l'actionnariat salarié** : organisé par la FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés), le Grand Prix de l'Actionnariat Salarié récompense les sociétés françaises participant activement au développement de l'actionnariat salarié. Pour sa 2^{ème} participation, Solucom a reçu en 2015 le prix de l'actionnariat salarié pour les ETI-PME, qui récompense les actions initiées depuis 10 ans en faveur des collaborateurs actionnaires de Solucom.

- **Responsabilité sociétale :**

- **Certification ISO 27001** du système de management de la sécurité de l'information reçue en septembre 2014 pour une durée de 3 ans dans le cadre de prestations d'audit, de sécurité et d'investigation numérique des systèmes d'information.

1.5. Engagements RSE

- **Global Compact** : Solucom a renouvelé, en 2015, son adhésion au **Global Compact** (Pacte mondial des Nations-Unies) et s'engage à ce titre à aligner ses opérations et sa stratégie sur les 10 principes universellement acceptés touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.
- **Charte de la parentalité en entreprise** : signataire depuis 2013, Solucom s'engage à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement de travail favorable aux collaborateurs-parents, et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-parents.
- **Association « elles bougent »** : Solucom s'engage pour la 1^{ère} année auprès de l'association. Ses principales missions sont d'attirer un plus grand nombre de femmes dans les formations scientifiques et technologiques et de regrouper au sein de l'association collégiennes, lycéennes, étudiantes, ingénieures pour échanger et susciter des vocations.

2. Informations relatives à la performance sociale, sociétale et environnementale de Solucom, conformément à la loi Grenelle 2 (art. 225)

Préambule

Ce chapitre répond aux dispositions des articles L.225-102-1 et R.225-104 à R.225-105-2 du Code de commerce relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale. Les informations présentées portent sur les 42 thématiques du décret d'application du 24/04/12.

Pour le détail de la méthodologie de reporting, se reporter au paragraphe 4. Conformément aux principes méthodologiques définis en 2012/13, le reporting extra-financier ne couvre pas les acquisitions réalisées en cours d'exercice. Sont donc exclues du périmètre de consolidation 2015/16, les sociétés Arthus Technologies et Kurt Salmon, respectivement acquises le 07/07/15 et le 07/01/16. Le périmètre étudié, Solucom, couvre donc les sociétés Solucom SA, SLM Consulting, Hudson & Yorke, Audisoft-Oxéa jusqu'au 30/09/15, date à laquelle la société a été intégrée dans Solucom SA, et enfin Solucom Belgique, créée en octobre 2015 (1 collaborateur). Il est à noter que Solucom SA a racheté le fonds de commerce Hapsis le 01/04/15.

2.1. Informations sociales

En matière sociale, l'engagement de Solucom est de se comporter comme un employeur responsable et engagé. Ce qui se traduit en 5 objectifs prioritaires - mentionnés précédemment - dont l'atteinte est sous la responsabilité de la direction du développement RH, et vis-à-vis desquels des moyens importants sont mobilisés ; la réussite du cabinet dépendant essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel, et les fidéliser.

Organisation de la direction du développement RH

La direction du développement RH de Solucom a en charge la définition et la mise en œuvre de la stratégie ressources humaines du cabinet. Elle s'appuie sur 3 équipes : le service recrutement en charge de l'ensemble des actions de recrutement ; les équipes ressources humaines décentralisées au sein des *practices* ; et le service gestion du personnel en charge des opérations de paie et gestion administrative.

Pour mémoire, la stratégie RH de Solucom est présentée au chapitre 1 du document de référence publié annuellement par Solucom.

2.1.1. Emploi

1) Effectif total

Au 31/03/16, l'effectif total de Solucom était de 1 716 collaborateurs, contre 1 461 un an plus tôt (hors Audisoft-Oxéa et Hudson & Yorke), soit une progression totale de 17,4%.

Cet effectif répond, au 31/03/16, aux caractéristiques suivantes :

- 64% de collaborateurs de moins de 30 ans ;
- 33% de femmes ;
- 92% des effectifs regroupés en région parisienne (siège social de Solucom) ;
- 98% de contrats permanents à durée indéterminée (CDI) ;
- 3 familles de métiers : consultant ; commercial ; fonctionnel.

2) Répartition de l'effectif total par sexe, âge, zone géographique et métier

Répartition par sexe

(% de l'effectif total)	Au 31/03/16	Au 31/03/15	Au 31/03/14
Hommes	66,6%	68,2%	69,0%
Femmes	33,4%	31,8%	31,0%

Détail effectif consultants

Hommes	70,7%	72,8%	73,3%
Femmes	29,3%	27,2%	26,7%

Dans le cadre de son plan d'action 2013/16 en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le cabinet a mis en place des mesures visant à assurer une stricte non-discrimination entre les sexes.

Pour plus de détails, se reporter au paragraphe 2.1.7 « Egalité de traitement ».

Répartition par classe d'âge

La moyenne d'âge de l'ensemble des collaborateurs de Solucom au 31/03/16 est de **32,1 ans**, contre 32,2 ans au 31/03/15. La répartition des effectifs, par classe d'âge, est la suivante :

(% de l'effectif total)	Au 31/03/16	Au 31/03/15	Au 31/03/14
18-25 ans	15,3%	14,7%	13,7%
25-30 ans	48,7%	46,7%	45,9%
30-50 ans	30%	32,8%	34,7%
> 50 ans	6%	5,8%	5,8%
dont > 55 ans	2,3%	2,4%	2,4%

Ancienneté moyenne

L'ancienneté moyenne, tous métiers confondus, s'établit à **5,3 ans**, comme pour l'exercice précédent.

	2015/16	2014/15	2013/14
Total cabinet	5,3 ans	5,3 ans	5,6 ans
dont effectif consultants	5,1 ans	5,2 ans	5,4 ans

Répartition par zone géographique

Toutes les équipes parisiennes de Solucom sont regroupées sur un site unique à Paris La Défense. Solucom dispose également de 3 implantations en région : Rhône-Alpes (Lyon), PACA (Marseille), Ouest (Nantes) ; et de 4 bureaux à l'international : au Maroc (Casablanca), au Royaume-Uni (Londres), en Belgique (Bruxelles) et en Suisse (Genève). Ce dernier bureau n'est pas inclus dans le périmètre de consolidation du présent reporting du fait de l'acquisition d'Arthus Technologies (Suisse) en juillet 2015.

(% de l'effectif total)	Au 31/03/16	Au 31/03/15	Au 31/03/14
Paris Ile-de-France	91,8%	92,4%	91,8%
Régions	6,4%	7,0%	7,8%
International	1,9%	0,5%	0,4%

Répartition par métier

Les 3 familles de métiers de Solucom (consultants ; commerciaux ; fonctionnels) sont réparties de la façon suivante :

(% de l'effectif total)	Au 31/03/16	Au 31/03/15	Au 31/03/14
Consultants	86,9%	86,7%	87,7%
Commerciaux	3,7%	4,2%	4,1%
Fonctionnels	9,4%	9,1%	8,2%

Au 31/03/16, l'effectif des fonctionnels intègre 12 collaborateurs en contrats de professionnalisation et d'apprentissage intervenant sur des missions de *consulting*.

3) Embauches et départs

Politique de recrutement

Plus de 400 recrutements ont été réalisés par Solucom en 2015/16. La politique de recrutement du cabinet porte en priorité sur l'embauche de jeunes diplômés (74% en 2015/16), issus majoritairement des grandes écoles d'ingénieurs et de management, et universités. Le cabinet accueille, par ailleurs chaque année, plus d'une centaine de stagiaires (césures, fin

d'études, apprentissage ou alternance) intégrés dans une logique de pré-embauche. A titre d'illustration, en 2015/16, 65% des stagiaires de fin d'études du cabinet et en recherche effective d'emploi ont été embauchés en CDI à l'issue de

leur stage. A ce titre, les stagiaires sont recrutés avec le même niveau d'exigence et de sélectivité que tout nouveau collaborateur, et bénéficient des mêmes processus d'intégration et d'encadrement.

Détails des embauches et départs (hors stages)

Les entrées et sorties au cours de l'exercice sont réparties de la manière suivante :

Détail des entrées	2015/16		2014/15	
	Nombre	%	Nombre	%
Recrutements externes bruts (hors mobilités internes)	463⁽¹⁾	100,0%	351	100,0%
<i>dont contrats permanents (CDI)</i>	436	94,2%	332	94,6%
<i>dont contrats non permanents :</i>	27	5,8%	19	5,4%
- <i>dont CDD</i>	0		4	
- <i>dont contrats de professionnalisation et d'apprentissage</i>	27		15	

(1) Dont 38 collaborateurs issus du rachat de fonds de commerce Hapsis au 01/04/15.

Détail des sorties	2015/16		2014/15	
	Nombre	%	Nombre	%
Départs (hors mobilités internes)	261	100,0%	217	100,0%
<i>dont démissions</i>	177	67,8%	156	71,9%
<i>dont fins de contrats non permanents (CDD, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et ruptures de période d'essai</i>	66	25,3%	49	22,6%
<i>dont licenciements</i>	13	5,0%	10	4,6%
<i>dont ruptures conventionnelles de contrat</i>	1	0,4%	0	0,0%
<i>dont départs à la retraite</i>	4	1,5%	2	

Au cours de l'exercice, 3 intérimaires ont été accueillis au sein du cabinet.

Turn-over

Le turn-over (nombre de départs sur démissions divisé par l'effectif de fin d'exercice) est resté stable par rapport à l'exercice précédent passant de 10,7% (hors Audisoft-Oxéa et Hudson & Yorke) à 10,3%. Ce taux est significativement en deçà des standards du marché et de la fourchette normative du cabinet (12 à 15%).

	2015/16	2014/15	2013/14
Turn-over (%)	10,3%	10,7%	9,3%

4) Les rémunérations et leur évolution

Politique salariale

La politique salariale de Solucom repose sur 3 principes :

- **Compétitivité** : dans un marché concurrentiel, la compétitivité salariale du cabinet est un enjeu de premier plan pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Cette recherche de

compétitivité nécessite de s'assurer en permanence que les pratiques salariales du cabinet sont en cohérence avec le marché, notamment via des **benchmarks** réguliers (études de rémunération Syntec Conseil en management) ou études plus ponctuelles par un cabinet de conseil RH spécialisé.

- **Equité et cohésion** : augmentations salariales basées sur la performance individuelle ; parts variables assises principalement sur des objectifs collectifs afin d'encourager l'atteinte de résultats en misant sur l'esprit d'équipe conformément aux valeurs du cabinet ; communication transparente (interne et externe) sur la politique et les pratiques salariales du cabinet.
- **Professionnalisme dans l'évaluation de la performance** : la performance individuelle détermine le rythme d'évolution de la rémunération. Pour assurer la qualité des évaluations, Solucom s'appuie notamment sur des standards d'évaluation communs et un processus de décision collectif, que ce soit en matière d'évaluation ou d'augmentations salariales.

Masse salariale

(en milliers d'euros)	2015/16	2014/15	Evolution
Solucom SA	85 678	69 023	
Filiales	3 621	7 039	
Total Cabinet	89 299 ⁽¹⁾	76 062 ⁽²⁾	+17,4%

⁽¹⁾ Hors Arthus Technologies et Kurt Salmon.

⁽²⁾ Hors Audisoft-Oxéa, Financière BFC et Hudson & Yorke.

La baisse de la masse salariale des filiales sur 2015/16 s'explique par la fusion de certaines d'entre elles avec Solucom SA (Alturia, Eveho, Lumens, Trend, Stance)⁽¹⁾.

Charges sociales employeur

(en milliers d'euros)	2015/16	2014/15
Solucom SA	38 509	31 210
Filiales	1 001	3 082
Total Cabinet	39 510 ⁽¹⁾	34 292 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Hors Arthus Technologies et Kurt Salmon.

⁽²⁾ Hors Audisoft-Oxéa, Financière BFC et Hudson & Yorke.

2.1.3. Relations sociales

1) Organisation du dialogue social

Au 01/04/15, le cabinet Solucom était constitué d'une société-mère Solucom SA et de 4 filiales : SLM Consulting, Hudson & Yorke, Audisoft-Oxéa et Financière BFC. Le tableau ci-dessous récapitule les instances en place au sein de chacune d'elles, et, pour les filiales concernées, les dates de fusion avec Solucom SA intervenues en cours d'exercice.

Sociétés	Comité d'entreprise (CE)	Délégués du personnel (DP)	Délégation unique du personnel (DUP) ⁽²⁾	Date de fusion avec Solucom SA
Solucom SA	X	X		
Audisoft-Oxéa				30/09/15
Financière BFC ⁽¹⁾				26/09/15
SLM Consulting ⁽¹⁾				
Hudson & Yorke				

⁽¹⁾ Effectifs légaux non atteints.

⁽²⁾ La DUP fait à la fois office de délégués du personnel et de comité d'entreprise.

Le comité de groupe, nommé par l'inspection du travail en juillet 2014, est toujours constitué des 2 mêmes membres.

Il n'y a pas de délégué syndical au sein du cabinet.

Le montant de la participation aux résultats de l'entreprise Solucom SA, calculé pour l'exercice 2015/16 selon la formule légale, s'élève à un montant total de 2 542 milliers d'euros, contre 1 993 milliers d'euros en 2014/15.

2.1.2. Organisation du travail

1) Organisation du temps de travail

Conformément à l'accord de branche Syntec, les collaborateurs Solucom sont dans l'une des 3 modalités de temps de travail suivantes : modalité 1 (37h avec 12 jours de RTT), modalité 2 (plafond à 38h30 par semaine et 218 jours par an, y compris la « journée de solidarité »), modalité 3 (forfait de 218 jours travaillés par an, y compris la « journée de solidarité »).

2) Absentéisme

Solucom connaît un absentéisme modéré de 1,6% en 2015/16, essentiellement dû à des absences pour maladie. Les congés maternité, paternité et sans solde (y compris les congés parentaux à temps plein) sont exclus du calcul de l'absentéisme.

Les œuvres sociales sont gérées par les comités d'entreprise. Les activités organisées dans ce cadre sont essentiellement de natures sportives et culturelles.

Récapitulatif des réunions 2015/16 entre la direction et les instances représentatives du personnel (Périmètre Solucom SA)

	Réunions avec le CE	Réunions avec les DP	Réunions communes CE / DP	Réunions « comité de groupe »
Nombre de réunions	17	5	1	1

⁽¹⁾ Fusion d'Alturia et Eveho au 30/06/14
Fusion de Stance au 31/12/14
Fusion de Lumens et Trend au 31/03/15.

Exemples de sujets à l'ordre du jour (pour information ou consultation)

- Bilan social 2014/15
- Bilan 2014/15 du plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle H/F
- Stratégie de l'entreprise
- Utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité et Emploi
- Projet de réaménagement des locaux de la Tour Franklin (siège social de Solucom)
- Diagnostic et bilan du plan d'action relatif au contrat de génération
- Projet de fusion de Solucom SA avec Audisoft-Oxéa
- Projets d'acquisition : Arthus Technologies et Kurt Salmon
- Expérimentation d'un dispositif de télétravail

2) Bilan des accords collectifs

Liste des accords présentés au sein de Solucom SA sur l'exercice avec la date de signature ou de présentation :

Avenant n°7 à l'accord de participation	16/09/15
Suivi du plan d'action « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes »	29/06/15 Pour plus de détails, se reporter au 2.1.7
Suivi du plan d'action relatif au contrat de génération	10/11/15 Pour plus de détails, se reporter au 2.1.7
Mise en place du dispositif de télétravail à titre d'expérimentation	23/02/16

2.1.4. Santé et sécurité

1) Conditions de santé et sécurité au travail

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La société Solucom SA est pourvue d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui s'est réuni à l'occasion de 4 réunions ordinaires et d'une réunion exceptionnelle sur l'exercice 2015/16.

Le CHSCT est associé aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Conformément aux articles L.4611-8 et L.4612 du Code du travail, il dresse chaque année un bilan des actions concrétisées ou lancées sur l'exercice.

Depuis octobre 2013, Solucom compte également une infirmière du travail présente à temps plein du lundi au vendredi au siège social du cabinet. Elle intervient de concert avec le médecin du travail.

2) Bilan des accords en matière de santé et sécurité au travail

Aucun accord n'a été signé par Solucom SA en matière de santé et sécurité au travail.

Toutefois, en février 2016, le CE et le CHSCT de Solucom SA ont remis un avis favorable pour expérimenter un dispositif de télétravail. Pour mettre au point ce dispositif, un groupe de travail composé de membres du CE, CHSCT, RH et responsables d'équipes a été constitué.

Autres activités en matière de santé et sécurité

- Secourisme
- Sécurité routière
- Aménagement des locaux
- Ergonomie au travail et prévention des troubles musculo-squelettiques
- Prévention des risques psycho-sociaux

3) Accidents du travail et maladies professionnelles

	2015/16	2014/15	2013/14
Nombre d'accidents du travail	20	18	13
<i>dont accidents de trajet</i>	11	16	13
Nombre de maladies professionnelles déclarées	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	4,6	4,9	3,6
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	0,094	0,096	0,025

(1) Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

(2) Nombre de jours d'arrêt consécutif à un accident x 1 000 / nombre d'heures travaillées.

En 2015/16, sur ces 20 accidents du travail, 12 ont été accompagnés d'un arrêt de travail et ont induit 204 jours d'absence sur l'exercice. Les accidents de trajet ont fortement diminué du fait d'une baisse des accidents de 2 roues. La plupart des accidents de travail est due à des chutes à l'extérieur des locaux de Solucom.

2.1.5. Bien-être au travail

Veiller à la qualité de l'environnement de travail et à l'équilibre de vie de ses collaborateurs fait partie intégrante de la politique RH de Solucom.

Le cabinet met tout en œuvre pour permettre à ses collaborateurs d'évoluer dans un environnement de travail propice à la confiance et agréable au quotidien.

1) Cadre de travail et équilibre de vie

- Mise en œuvre d'un nouveau concept d'aménagement des espaces de travail (projet AIR) visant à offrir à tous les collaborateurs un environnement plus agréable, convivial, et innovant, adapté à toutes les situations de travail. Ce projet a également pour vocation de renforcer la proximité entre les équipes, à tous les niveaux hiérarchiques. En 2015/16, 2 étages ont été rénovés au siège social de La Défense et sur le site de Nantes ; les autres étages du siège social et le site de Lyon seront aménagés sur l'exercice 2016/17.

Pour plus d'informations, www.solucom.fr/communiquer/metier/solucom-reinvente-ses-locaux-avec-le-concept-air/

- Expérimentation d'un dispositif de télétravail flexible (occasionnel ou régulier).
- Services mis à disposition des collaborateurs : conciergerie d'entreprise, salle de sport privative au siège social de Solucom,...
- Souplesse dans la prise des congés : aucune ancienneté requise et, sauf contrainte opérationnelle forte, aucune période de congés imposée.
- Sensibilisation à la planification des réunions collectives et récurrentes sur les horaires de travail habituels, notamment sur les plages 9h30 - 18h30.
- Pratique de la subrogation et du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie.

2) Accompagnement de la parentalité

- Dispositif de crèche d'entreprise depuis 2008, avec 59 berceaux mis à disposition des collaborateurs de Solucom en 2015/16 au sein du réseau Babilou.
- Jours enfants malades : les collaborateurs de Solucom ayant un ou plusieurs enfants (entre 0 et 12 ans compris) bénéficient d'un maximum de 3 jours d'absence rémunérés.
- Flexibilité de l'activité pendant la grossesse : possibilité de travailler à temps partiel et/ou en télétravail à partir du 5^{ème} mois de grossesse.
- Dispositif de reprise d'activité progressive après le congé maternité (reprise à 4/5^{ème} avec une rémunération maintenue à 100%).
- Maintien du salaire à 100% pendant toute la durée du congé maternité ou paternité, quelle que soit l'ancienneté au sein du cabinet.
- Guide de la parentalité à destination des parents ou futurs parents.
- Signature de la charte de la parentalité en entreprise depuis 2013.

3) Communication et animation interne

Au cœur de son modèle, Solucom a la volonté d'entretenir une forte cohésion au sein de ses équipes et d'associer les collaborateurs au projet et à la stratégie de l'entreprise.

- Sur 2015/16, les collaborateurs ont eu la possibilité de participer à de nombreux moments d'échanges collectifs :
 - **Workshop** sur le Projet Air : 2 ateliers (40 participants) et 2 petits déjeuners.
 - **Workshop** sur le rapprochement avec la société Kurt Salmon (acquise en janvier 2016) :
 - 2 ateliers questions-réponses sur le rapprochement avec Kurt Salmon (participation de 80 collaborateurs Solucom).
 - 19 ateliers « *Brand Definition* » sur tous les sites (Paris, régions et international) avec la participation de plus de 600 collaborateurs Solucom et Kurt Salmon, pour construire la nouvelle marque.
 - 5 ateliers « *Career path, evaluation and compensation policy* » sur Paris et Nantes avec la participation de 100 collaborateurs Solucom et Kurt Salmon.

- Echanges et tchat *via* un réseau social interne (Yammer) avec plus de 2 000 membres :
 - Tchat en décembre 2015 sur l'annonce du rapprochement avec Kurt Salmon (260 membres).
 - Tchat « *Brand Definition* » en février 2016 (570 membres).
 - Tchat « *Career path, evaluation and compensation policy* » en mars 2016 (220 membres).
- La vie de l'entreprise est rythmée par de multiples rencontres et occasions d'échanges : séminaires d'intégration, réunions d'équipes, forums au sein des *practices* et convention annuelle à l'Olympia, à l'occasion du lancement du plan stratégique Up 2020.
- Des moments de convivialité sont organisés tout au long de l'année : petits déjeuners offerts tous les vendredis, *afterworks*, dîners d'équipes, soirée annuelle avec l'ensemble des collaborateurs du cabinet et leurs conjoints,...

4) Prévention et traitement des RPS

Les équipes de management, les équipes RH et les membres du CHSCT sont formés de façon systématique aux risques psychosociaux de manière à identifier les risques le plus tôt possible et à mener des plans d'action adaptés à chaque situation.

Les collaborateurs ont accès à un espace dédié sur l'intranet qui présente l'ensemble des interlocuteurs et leur rôle. Une cellule d'écoute permet également d'apporter un soutien aux collaborateurs vivant des situations difficiles. Le recours à la cellule d'écoute est strictement confidentiel.

Au sein de son institut de formation interne, Solucom propose également à ses collaborateurs une formation pour anticiper et gérer leur charge de travail.

Enfin, Solucom a fait le choix d'un management de proximité : un responsable d'équipe pour 10 à 15 collaborateurs, appuyé par un référent RH décentralisé au sein des équipes. Ce dispositif d'encadrement permet de détecter en amont les éventuelles situations de stress au travail.

Ci-dessous, le bilan 2015/16 des situations de risques psycho-sociaux (RPS) que ce dispositif a permis de détecter et accompagner.

	2015/16	2014/15
Nb de collaborateurs ayant sollicité la cellule d'écoute	4	4
Nb de cas de RPS recensés (01/04/15 au 31/03/16)	37	40
<i>En cours de traitement</i>	13	11
<i>Cas considérés comme clos</i>	36	29

5) Evaluation de la qualité de vie

Pour évaluer la qualité de son environnement de travail et s'inscrire durablement dans une démarche de progrès, Solucom participe à 2 enquêtes.

• Great Place to Work®

En novembre 2014, Solucom a réalisé une première enquête interne auprès de l'ensemble de ses collaborateurs par le biais de l'Institut Great Place to Work France® (GPTW). Sur la base d'un questionnaire anonyme, les collaborateurs ont ainsi eu l'opportunité de s'exprimer sur la qualité de vie au travail au sein du cabinet. La méthodologie GPTW® prévoit l'évaluation de 5 dimensions : crédibilité, respect, équité, fierté des collaborateurs et convivialité.

5^{ème} au palmarès 2015, Solucom s'est placé à la 3^{ème} place du palmarès 2016.

- En novembre 2015, 78% des collaborateurs du cabinet ont répondu au questionnaire. 89% des répondants considèrent que Solucom est une **Great Place to Work®**.

• Happy Trainees

En septembre 2014, Solucom a participé pour la 1^{ère} fois à l'enquête Happy Trainees. Le questionnaire de satisfaction anonyme est adressé à tous les stagiaires. Ce label indépendant évalue et récompense la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des stagiaires. En 2015, 97 entreprises ont été labellisées parmi les 800 entreprises participantes. Solucom se classe, pour la 2^{ème} année consécutive, dans le Top 15 des entreprises de plus de 100 stagiaires.

2.1.6. Intégration et développement des compétences

1) Intégration

Séminaire d'intégration et parcours de formation des nouveaux collaborateurs

Déployé à l'échelle du cabinet, et articulé autour de multiples occasions d'échanges, le séminaire d'intégration de Solucom (Solucom'*Inside*) se tient 3 fois par an. Impliquant la direction et les équipes de management du cabinet, il vise à accompagner les nouveaux collaborateurs, et en particulier les jeunes diplômés, dans leur découverte de l'entreprise, de leur métier et le développement de leur réseau interne.

Chaque nouvel embauché suit au minimum 4 formations la première année, en comptant ce séminaire d'intégration.

Parrainage

Dès son arrivée au sein du cabinet, chaque nouveau collaborateur a un parrain en charge de guider ses premiers pas dans la société.

Encadrement de proximité

Chaque collaborateur bénéficie d'un encadrement de proximité au sein d'équipes de taille restreinte, d'une quinzaine de collaborateurs en moyenne. Les stagiaires bénéficient quant à eux d'un suivi rapproché assuré par un consultant, un référent RH, et un responsable d'équipe.

Intégration des nouvelles sociétés acquises

La stratégie de croissance externe de Solucom conduit régulièrement à l'intégration de nouvelles sociétés. La méthodologie de rapprochement est pilotée par une *task force* dédiée, composée des dirigeants de la société acquise et des membres du comité de direction de Solucom représentant les différentes fonctions impliquées, opérationnelles et supports.

L'intégration des sociétés passe par le déploiement rapide des pratiques et outils de pilotage de la performance et de gestion administrative. En parallèle, le volet RH fait l'objet d'une attention particulière, avec 3 volets-clés :

- Accueil, découverte du cabinet et communication interne ;
- Alignement progressif des pratiques RH et gestion des écarts ;
- Déploiement progressif sur un horizon de 2 à 3 ans du parcours Solucomway et de la politique salariale du cabinet.

Les nouvelles sociétés sont amenées à intégrer le modèle d'organisation de Solucom et ses process RH sur ce même horizon.

2) Développement des compétences

Compte tenu de son activité de conseil, le développement du potentiel des collaborateurs constitue une priorité pour Solucom. Leur montée en compétence et en responsabilité rapide est un enjeu d'autant plus important que le modèle RH du cabinet repose sur le recrutement important de jeunes diplômés (74% des embauches en 2015/16). Dans cet objectif, le cabinet s'appuie sur différents dispositifs complémentaires présentés ci-après.

Référentiel métiers Solucomway

Parcours d'évolution déclinés par métier, les référentiels Solucomway constituent un guide dans le parcours professionnel des collaborateurs du cabinet. A chaque étape du parcours sont détaillées les compétences à développer (savoir-

faire et savoir-être attendus). A titre d'illustration, le parcours conseil s'articule autour de 5 positions (consultant, consultant senior, manager, senior manager, directeur associé). En 2015/16, dans cette filière métier, 121 collaborateurs ont connu une évolution vers une position supérieure, contre 84 l'exercice précédent.

Institut de formation interne et formation externe

Pour accompagner dans la durée la progression des collaborateurs, Solucom a fait le choix de se doter de son propre institut de formation, la Solucom' *university*. Cet institut propose une vingtaine de formations « sur-mesure » qui permet aux collaborateurs de développer les compétences détaillées dans les référentiels métiers Solucomway.

Toutes les sessions de formation interne sont transverses (multi-pratiques et multi-fonctions). Elles favorisent le partage de retours d'expérience et des valeurs du cabinet et constituent pour les collaborateurs une occasion supplémentaire de développer leur réseau interne.

En 2015/16, Solucom a expérimenté de nouveaux dispositifs de formation :

- une plateforme de *digital learning* permettant aux collaborateurs de se former « à la carte » grâce à des formats très courts (1h à 3h).
- une plateforme digitale intitulée *My Mooc* proposant une pré-sélection de *Mooc* sur des thèmes de formations variés.

Ces 2 dispositifs de formation ne sont pas pris en compte dans le bilan chiffré de la formation.

- un nouveau dispositif de formation en anglais combinant *digital learning* et présentiel, pour accompagner les collaborateurs dans le cadre du développement à l'international de Solucom.

Pour répondre aux besoins de formation non couverts par la Solucom' *university*, Solucom a également eu recours à la formation externe.

Le bilan chiffré de la formation se faisait auparavant sur une année civile conformément à la déclaration 2483. Cette dernière ayant été supprimée en 2015, les données relatives à la formation sont dorénavant communiquées sur l'exercice fiscal pour une meilleure lisibilité.

■ Bilan chiffré de la formation ⁽¹⁾

(données au titre de l'année civile)	Exercice 2015/16	Année civile 2014	Année civile 2013
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation sur l'année	1 095	853	828
Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année	63,8%	60%	67%
Nombre de jours de formation dispensés sur l'année	3 292	2 370	2 477
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	23 048	16 587	17 344

(1) Formation professionnelle dispensée en externe ou en interne au sein de l'institut de formation du cabinet.

Missions, mises en situation et tutorat

Pour tous les collaborateurs du cabinet, les missions accomplies dans le cadre de leur activité sont autant d'occasions de se développer et d'enrichir leurs compétences. Cet apprentissage sur le terrain est un levier de développement essentiel au sein de Solucom. Pour les consultants, les objectifs individuels de développement de nouvelles compétences sont pris en compte dans le processus de *staffing* (affectations hebdomadaires des consultants sur les missions).

Dans le cadre des évolutions managériales, les collaborateurs sont mis en situation de management pendant 6 à 18 mois aux côtés d'un manager plus expérimenté.

Enfin, les consultants sont régulièrement encouragés à élargir leur champ d'activité en travaillant sur des missions qui vont au-delà de leur zone d'expertise habituelle (recrutement, communication, RH, gestion et finance...). Ces missions peuvent se dérouler en parallèle de leurs activités ou à temps plein sur une durée de 6 à 12 mois.

■ Nombre de mobilités internes par type

	2015/16		2014/15		2013/14	
Mobilités géographiques	8	26,7%	8	33,0%	3	12,5%
Mobilités métiers	10	33,3%	5	20,8%	9	37,5%
Mobilités inter- <i>practices</i>	12	40,0%	11	45,8%	12	50,0%
Total	30	100,0%	24	100,0%	24	100,0%

People reviews et entretiens annuels

Chaque année, le parcours de chaque collaborateur est étudié au sein de *people reviews* qui rassemblent les acteurs du management et les référents RH de la *practice* concernée : position actuelle du collaborateur sur le parcours métier, perspectives d'évolution à moyen terme et plan de développement associé. Au sein de Solucom, les décisions structurantes sur l'évolution des collaborateurs (évolution professionnelle et salariale) sont prises dans le cadre d'instances collectives.

Knowledge management

Le *knowledge management* de Solucom vise à faire progresser la connaissance collective du cabinet, et rendre l'ensemble des collaborateurs acteur de la construction de la vision de Solucom. Les initiatives développées dans ce cadre sont autant d'opportunités pour les consultants de se connecter et d'échanger : espace de partage des connaissances, ateliers « décryptages » hebdomadaires, communautés d'experts, etc.

Mobilité interne

Pour diversifier et enrichir les parcours individuels, la mobilité interne est largement encouragée au sein du cabinet. Tous les postes ouverts dans le cadre du plan de recrutement annuel y sont éligibles. Le cabinet s'engage à étudier toutes les demandes, quel que soit le métier visé, même en l'absence de poste ouvert. Comme dans le cadre d'un recrutement externe, la mobilité interne fait l'objet d'un processus formalisé, piloté par les équipes RH du cabinet.

Les collaborateurs rencontrent, par ailleurs, leur responsable dans le cadre d'un entretien annuel en 2 parties : la première est dédiée au bilan de l'année, la seconde au partage d'une trajectoire professionnelle moyen terme (2-3 ans) et au plan de développement associé. Chaque responsable d'équipe au sein du cabinet a dans ses objectifs celui de faire progresser ses collaborateurs. L'entretien annuel est ainsi un moment d'échange privilégié auquel tous les nouveaux responsables d'équipe sont formés.

2.1.7. Egalité de traitement

Solucom déploie plusieurs plans d'action en matière d'égalité des chances, conformément à l'engagement du cabinet en faveur du strict respect des principes d'éthique et d'équité. La politique sociale et sociétale de Solucom s'inscrit ainsi dans une démarche engagée en faveur de la promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Sur le volet social, les axes prioritaires de travail sont les suivants : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; intégration et accompagnement des collaborateurs en situation de handicap ; maintien dans l'emploi des seniors.

1) Egalité hommes / femmes

Plan d'action égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2013/16

Dans la continuité des premières initiatives lancées sur les précédents exercices, Solucom a construit un plan d'action triennal, qui a pris effet en début d'exercice 2013/14.

Les domaines d'action et les objectifs associés à horizon 2016 sont les suivants :

- **Recrutement** : assurer une stricte non-discrimination entre les sexes, afin de maintenir, dans son effectif consultants, une proportion de femmes alignée avec la part de ces dernières dans les écoles-cibles du cabinet.
- **Promotion professionnelle** : évoluer vers un équilibre entre la proportion des femmes accédant à des postes à responsabilités (encadrement opérationnel ou hiérarchique) et leur part dans les effectifs.
- **Rémunération** : maintenir une stricte équité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'application de la politique salariale.
- **Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales** : favoriser l'équilibre de vie professionnelle / personnelle pour les 2 sexes, notamment à travers des mesures spécifiques destinées à faciliter cet équilibre pour les collaborateurs parents.

■ Part des femmes dans les effectifs du cabinet ⁽¹⁾

	Au 31/03/16	Au 31/03/15	Au 31/03/14
Part de l'effectif total (%)	33%	32%	31%
Part de l'effectif consultants (%)	29%	27%	27%

(1) Hors Arthus Technologies et Kurt Salmon.

■ Part des recrutements de consultants par catégorie de diplômes

	2015/16	2014/15	2013/14
Ecoles de management (%)	32%	31%	26%
Ecoles d'ingénieurs (%)	53%	58%	67%
Universités (%)	15%	11%	7%

La hausse de la part des femmes dans les effectifs consultants (de 27% à 29%) s'explique notamment par une augmentation des recrutements dans les écoles de management et d'universités où les femmes et les hommes sont représentés à part égale. A titre d'illustration, Solucom est passé de 29% en 2014/15 à 36% de femmes consultant recrutes en 2015/16.

De plus, en février 2016, Solucom est devenu partenaire de l'association « Elles bougent » en faveur de la mixité professionnelle. Cette association vise à attirer un plus grand nombre de femmes dans les formations scientifiques et technologiques. L'objectif principal de ce partenariat pour Solucom est de partager de bonnes pratiques avec d'autres entreprises, de faire du *networking*. Les collaboratrices issues d'écoles d'ingénieurs qui souhaitent échanger et témoigner sur leur parcours peuvent devenir marraines de l'association.

Pour plus d'informations sur le plan d'action « Egalité professionnelle H/F 2013/16 » de Solucom, consultez le rapport de situation comparée du cabinet sur Solucom.fr - rubrique responsabilité d'entreprise.

2) Emploi et insertion des personnes handicapées

Solucom est en phase de construction de sa politique en faveur de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées. Le chantier s'articule autour de 2 champs d'actions, social et sociétal, décrits ci-dessous :

- **Social** - Dans le cadre de la politique RH de Solucom, les actions menées durant l'exercice 2015/16 ont été les suivantes :
 - Identification de 2 référents sur le sujet du handicap au sein des équipes RH pour accompagner la montée en puissance du cabinet.
 - Prospection de *job board* comme Jobekia, ou Agefiph pour déposer des annonces et accéder à la CVThèque.
 - Partenariat avec Grenoble Ecole de management sur le certificat « Management et Handicap » proposé au sein de l'école à une trentaine d'étudiants.
 - Participation aux Handicapés[®]. Créés par l'ADAPT en 2007 et déclinés en milieu étudiant par la FEDEEH (Fédération Etudiante pour une Dynamique Etudes et Emploi avec un Handicap), les forums Handicapés[®] constituent un moyen

privilegié de favoriser la rencontre entre candidats en situation de handicap et recruteurs. En 2015/16, Solucom a participé à 2 Handicafés®.

- Développement du recours au secteur protégé via la collaboration avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) notamment pour l'impression des supports de formation interne, les commandes de plateaux repas et de paniers de fruits hebdomadaires, la récupération des poubelles papier, le recyclage du matériel informatique (imprimantes, cartouches, toners, etc.).
 - Sensibilisation interne, en particulier auprès des équipes RH et des acteurs du recrutement. A noter, Solucom a pris le parti de ne pas instaurer en interne de politique incitative de déclaration de handicap.
 - Expérimentation d'une formation à destination de l'équipe RH : « Réussir l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap ». Cette formation a été délivrée par l'association CED en faveur de l'insertion de collaborateurs en situation de handicap.
- **Sociétal** - les actions menées par Solucom en faveur de l'égalité des chances et la non-discrimination (cf. 2.3.2) sont les suivantes : charte recrutement de Solucom, soutien à des projets humanitaires (Fondation Solucom) ou citoyens (Institut Villebon Georges Charpak), soutien à des associations au travers du mécénat de compétences ou d'actions terrains lors de la journée de solidarité mondiale *Powerday* qui va être lancée en août 2016.

L'ensemble des actions initiées dans le cadre de ce chantier handicap sont des actions de long terme. En complément de la poursuite et de l'intensification des actions déjà menées, la priorité de l'exercice prochain sera de sensibiliser les équipes RH, les acteurs du recrutement et du management.

Au 31/12/15, Solucom comptait 7 collaborateurs présentant un handicap au sein du cabinet. La contribution Agefiph de Solucom au titre de l'année civile 2015 est de 498,7 milliers d'euros.

3) Politique de lutte contre les discriminations

Plan d'action relatif au contrat de génération 2013/16

En 2013, Solucom a mis en place, après consultation du comité de groupe, un plan d'action triennal relatif au contrat de génération. Ce plan d'action 2013/16 est mis en œuvre dans la continuité des initiatives déjà menées au sein du cabinet, que ce soit en matière de maintien dans l'emploi des seniors (poursuite des actions initiées dans le cadre de l'accord senior de 2010), ou de recrutement et d'intégration des jeunes diplômés.

Les mesures proposées ont été définies à l'issue d'un diagnostic⁽¹⁾ détaillé et partagé avec les représentants du personnel. Elles s'articulent autour des 3 volets et thèmes d'actions décrits ci-dessous.

- **Engagements en faveur du maintien dans l'emploi des seniors**
 - **Maintien dans l'emploi** : objectif de maintenir dans l'emploi au moins 85% des salariés âgés de 55 ans ou plus.
 - **Anticipation de l'évolution des carrières et développement des compétences** avec la mise en place d'un comité de gestion des carrières des seniors (CGCS) en appui des référents RH et équipes de management. Exemples de dispositifs proposés : entretien de seconde partie de carrière dès 50 ans, actions de formation et de gestion de carrière dédiées, etc.
 - **Aménagement des fins de carrière** : dès 50 ans, des actions spécifiques sont mises en œuvre afin de répondre aux aspirations des seniors en fin de carrière et valoriser l'expérience acquise, tout en s'adaptant aux situations individuelles (proposition de temps partiel avec prise en charge à taux plein des cotisations retraite ; élaboration d'un dispositif individuel de bilan et conseil sur la retraite, etc.).

Au 31/03/16, les collaborateurs de plus de 50 ans représentaient 6% de l'effectif total concerné, part stable par rapport à l'exercice précédent. En outre, à fin mars 2016, l'effectif total compte 39 collaborateurs de plus de 55 ans (2,3% des effectifs), contre 35 un an plus tôt.

- **Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**
 - **Recrutement** : objectif d'au moins 70% des plans de recrutement en CDI du cabinet affectés au recrutement de jeunes de moins de 26 ans sur la durée du plan d'action.
 - **Intégration, formation, suivi et encadrement, accueil de stagiaires** : pour permettre aux jeunes embauchés de s'intégrer rapidement et dans les meilleures conditions possibles, Solucom s'est doté de procédures et dispositifs de formation et d'intégration (parrainage, réunions d'accueil, séminaires, etc.) complets placés sous la responsabilité des équipes RH du cabinet (cf. 2.1.6).

Sur l'exercice 2015/16, les sociétés concernées par le diagnostic (Solucom SA et SLM Consulting) ont recruté 74,3% de collaborateurs en CDI de moins de 26 ans (hors Hapsis).

(1) Le diagnostic porte sur l'exercice fiscal et concerne les effectifs de Solucom SA et de ses filiales signataires du plan d'action relatif au contrat de génération, soit Solucom SA et SLM Consulting (Alturia, Eveho et Stance ayant fusionné avec Solucom SA sur 2014/15).

- **Transmission des savoirs et des compétences**

- **Référentiel des compétences-clés** : descriptif formalisé pour les métiers conseil et la fonction commerciale, et en cours de construction pour les métiers fonctionnels. Ces compétences-clés sont en outre déclinées pour chaque étape du parcours métier dédié.
- **Cartographie des compétences** : entretiens annuels, revues de carrières, titrisation.
- **Développement des compétences et des connaissances** (cf. 2.1.6.).

Pour plus de détails sur les initiatives conduites par le cabinet en matière de lutte contre les discriminations, se reporter également au paragraphe 2.3.1. du présent rapport.

2.1.8. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

Pour plus de détails sur les initiatives conduites par le cabinet en matière de lutte contre les discriminations sur le terrain de l'emploi, se reporter au paragraphe 2.1.7.

2.2. Informations environnementales

Solucom a exclusivement une activité de prestations intellectuelles, dont l'impact global sur l'environnement est limité. Le cabinet s'est néanmoins engagé, depuis 2012/13, dans une démarche de suivi et de progrès volontariste en matière de limitation de son empreinte environnementale.

A cet effet, et afin de mesurer ses principales zones d'impact et d'identifier les pistes d'action prioritaires, un Bilan Carbone® a été réalisé en 2012/13 et en 2013/14. Au terme de ces diagnostics, les principaux enjeux environnementaux pour Solucom portaient sur : **les déplacements professionnels, l'empreinte environnementale des locaux occupés, l'utilisation de papier et la gestion du parc informatique**. Le reporting et les actions menées privilégient donc ces axes, sans toutefois négliger les autres domaines d'étude et d'amélioration.

En parallèle, le cabinet a mis en œuvre une procédure de reporting environnemental en conformité avec les exigences des articles 75 et 225 de la loi Grenelle 2. Cette démarche a permis d'identifier les référents et interlocuteurs clés pour l'obtention des données, de mettre en place un circuit de remontée d'information, et de fournir les données nécessaires à la production des indicateurs-clés annuels.

Précisions sur la méthodologie de reporting environnemental

La méthodologie définie depuis 2012/13 reste constante pour l'exercice 2015/16. Notamment, les différents points de reporting prévus par la réglementation n'ayant pas tous la même pertinence pour l'activité de Solucom⁽¹⁾, certains domaines d'étude peu significatifs ont été écartés.

Pour le reporting environnemental 2015/16, le périmètre étudié couvre les sociétés **Solucom SA, SLM Consulting, Hudson & Yorke**, et enfin **Audisoft-Oxéa** jusqu'au 30/09/15, date à laquelle la société a été intégrée dans Solucom SA. Les filiales Solucom Belgique, Arthus Technologies et Kurt Salmon ayant été consolidées au cours de l'exercice 2015/16, elles ont donc été exclues du reporting environnemental.

Pour faciliter la lecture, l'ensemble formé par ces 4 entités est nommé « Solucom » dans ce chapitre.

Les collaborateurs de Solucom⁽²⁾ sont répartis sur 6 sites différents :

Site	Effectifs au 31/03/16	Répartition (% effectif Solucom)
Paris La Défense	1 575	91,8%
Lyon (Villeurbanne)	43	2,5%
Marseille (Aubagne)	22	1,3%
Nantes	44	2,6%
Casablanca	7	0,4%
Londres	24	1,4%
Total	1 715⁽¹⁾	100%

(1) L'écart d'un collaborateur avec les données sociales et sociétales s'explique par l'intégration du collaborateur de Solucom Belgique.

La collecte de données a couvert l'ensemble des 6 sites. Certaines données n'ayant pas pu être collectées pour les sites de Lyon, Marseille, Nantes et Londres, des extrapolations ont été effectuées sur la base des ratios du site de Paris. Par ailleurs, dans certains cas, des totaux portant sur l'année civile 2015 ont été utilisés, en lieu et place de données correspondant à l'exercice fiscal 2015/16 plus difficilement disponibles.

Les parties traitant des thématiques « Papiers » et « Déplacements » excluent le site de Londres (Hudson & Yorke) dont les données n'ont pu être obtenues (représentant 1,4% de l'effectif de Solucom).

Afin d'assurer une bonne compréhension des informations reportées, les définitions et modes de calcul spécifiques à certains indicateurs sont détaillés dans le présent document en note de bas de page.

(1) Voir tableau de concordance en annexe (1).

(2) Les stagiaires accueillis au cours de l'exercice sont exclus du calcul des ratios (environ 250-300 stagiaires pour l'ensemble des entités).

2.2.1. Politique générale en matière environnementale

1) Organisation de Solucom pour les questions environnementales

Jusqu'en 2011/12, Solucom a mené des actions ponctuelles en faveur de l'environnement sans organisation dédiée. En 2012/13, Solucom a initié une démarche environnementale structurée dans le cadre de sa politique RSE et mis à profit l'exercice pour effectuer un diagnostic interne destiné à mieux cerner les principaux impacts environnementaux du cabinet et identifier les pistes d'actions prioritaires. La réalisation d'un premier Bilan Carbone® en 2012/13 a été engagée dans ce cadre.

En 2013/14, Solucom a poursuivi son engagement en affinant son diagnostic environnemental, notamment par l'intégration des bureaux en régions (Lyon, Marseille, Nantes) dans le périmètre de reporting.

En 2014/15, toujours dans le cadre de cette démarche d'amélioration continue, Solucom a poursuivi le déploiement progressif des actions initiées pour limiter l'impact environnemental (recyclage du matériel informatique arrivé en fin de vie) et favoriser les achats éco-responsables (sensibilisation des principaux acteurs et décisionnaires tels que les assistantes *practices*, les organisateurs d'événementiels internes et externes, etc.).

En 2015/16, Solucom poursuit son engagement en intégrant dans l'exercice de reporting environnemental Audisoft-Oxéa, SLM Consulting (Casablanca) et Hudson & Yorke (Londres), et réalise également un Bilan Carbone®.

2) Formation et information environnementale des salariés

En matière de sensibilisation environnementale, Solucom a jusqu'à présent mené des actions d'information pour accompagner le déploiement des actions environnementales de premier niveau, liées à la mise en place de nouvelles pratiques (utilisation de papiers éco-labélisés, module d'impression éco-responsable, etc.).

Les résultats des Bilans Carbone® réalisés lors des premiers exercices, ainsi que les principaux enseignements de la démarche d'amélioration continue des performances environnementales ont par ailleurs été mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du cabinet.

3) Aménagement et rénovation des locaux de Solucom

Cette année, Solucom a inauguré un nouvel aménagement de ses locaux, appelé AIR⁽¹⁾, aux 18^{ème} et 21^{ème} étages de la Tour Franklin et dans ses locaux de Nantes. Les travaux ont permis d'insuffler un nouveau mode d'organisation tout en rendant

l'utilisation des locaux plus agréable. Durant le chantier de rénovation, plusieurs critères de développement durable ont été pris en compte, donnant lieu à la mise en place des initiatives suivantes :

- Installation de machines de recyclage « Canibal » dans l'espace détente pour le tri des emballages de boissons ;
- Retrait des poubelles individuelles de bureaux afin d'inciter à la réduction des déchets papier ;
- Installation de détecteurs de présence afin de limiter la consommation d'électricité en éclairage ;
- Déploiement de solutions informatiques permettant de limiter les déplacements (salles de réunions équipées pour la visioconférence).

Ce type d'aménagement est appelé à être déployé sur l'ensemble des sites de Solucom.

2.2.2. Pollution et gestion des déchets

Les principaux déchets générés par Solucom sont les déchets de bureaux, ainsi que le matériel informatique qui arrive en fin de service (ordinateurs et téléphones portables). Ces déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) concernent moins de 1% du poids total des déchets générés par les activités de Solucom, et sont tous recyclés ou envoyés dans de nouveaux circuits de valorisation. Cependant, ces déchets représentent un enjeu significatif. En effet, ce type d'équipements a globalement une empreinte écologique élevée (de leur conception jusqu'à leur recyclage, ils mobilisent ressources en eau, métaux et énergie).

1) Déchets de bureaux

Sur l'exercice 2015/16, Solucom a produit/rejeté environ 49,3 tonnes de déchets⁽²⁾, soit environ **28,7 kg/collaborateur**, répartis de la façon suivante :

- Déchets non recyclés : 39,6 tonnes de déchets de bureaux non dangereux⁽³⁾.
- Déchets recyclés :
 - 8,8 tonnes de déchets papier recyclés par l'association ANRH (Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés) ;
 - 0,9 tonne de cartouches d'encre usagées pour imprimantes et photocopieurs⁽⁴⁾. A Paris, 100% des cartouches sont collectées par la société Netser et recyclées par la société Clozdroop, prestataire spécialisé dans le recyclage des cartouches. Pour les sites en régions, les cartouches sont désormais récupérées par les services Ricoh, et à Londres par les moyens généraux de l'immeuble.

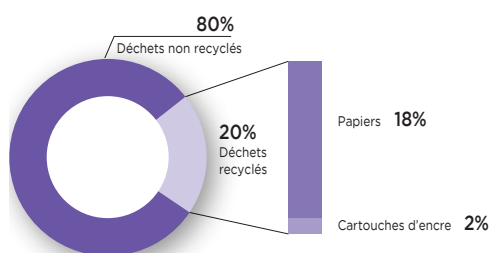
(1) Pour toutes informations complémentaires : www.solucom.fr/communiquemetier/solucom-reinvente-ses-locaux-avec-le-concept-air/

(2) Ces données sont issues des résultats d'une pesée réelle pour le site de Paris (134 kg/jour), des estimations par les responsables des services généraux des sites de Lyon, Marseille et Nantes, et d'extrapolations à partir du ratio siège pour Casablanca et Londres. La méthodologie d'estimation est constante depuis 2012.

(3) Il s'agit des déchets classiques de bureau (papiers, cartons, emballages, fournitures de bureaux, etc.) classifiés comme déchets d'activité non dangereux.

(4) Les collectes de cartouches usagées ne sont pas réalisées de façon périodique : 6 collectes réalisées en 2015/16, contre 3 lors de l'exercice précédent.

■ Déchets de bureaux - 2015/16 (tonnes/an)



(kg/collaborateur)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Déchets de bureaux	28,7	27,8	29,5	31,0

Depuis le premier exercice de reporting environnemental (2012/13), le poids moyen de déchets générés par employé a diminué d'environ 7% sur l'ensemble du périmètre. L'augmentation de 1 kg du poids de déchets par collaborateur en 2015/16 s'explique par la récente évacuation de meubles hors d'usage stockés jusqu'alors dans le sous-sol de la Tour Franklin (2 250 kg). En excluant ces déchets exceptionnels, le ratio est de **27,4 kg/collaborateur**, en diminution par rapport aux exercices précédents.

L'augmentation de la part de déchets recyclés se poursuit (20% en 2015/16 contre 15% en 2012/13). Pour mémoire, en 2015, dans le cadre du chantier de rénovation des locaux de la Tour Franklin, Solucom a mis en place un dispositif de recyclage des emballages de boissons (canettes, gobelets, bouteilles en plastique), avec l'installation sur le site de machines de tri. La société « Canibal » qui gère ce dispositif a dressé le bilan des 4 bornes installées (2 bornes au 18^{ème} étage depuis septembre 2015 et 2 bornes au 21^{ème} étage depuis novembre 2015). Le bilan 2015/16 est le suivant⁽¹⁾ :

- Collecte de 33 721 emballages boissons (dont 30 857 gobelets) pour un total de 236 kg.
- Recyclage permettant d'économiser 631 kg de CO₂éq et de produire 39 500 kWh.

2) Déchets informatiques

Solucom a choisi de mettre à disposition de ses collaborateurs du matériel informatique performant nécessaire au bon fonctionnement des activités, ce qui implique une rotation régulière des équipements, notamment des ordinateurs portables (4 ans).

Sur l'année 2015/16, **274 appareils** sont arrivés en fin de service (essentiellement ordinateurs et téléphones portables), soit environ **383 kg de déchets informatiques**. L'écart avec les exercices précédents (300 appareils retirés en 2012/13, 70 appareils retirés en 2013/14, 600 appareils retirés en 2014/15) s'explique par le cycle d'achat de ce matériel.

Afin de prolonger la durée de vie des équipements informatiques en fin de service chez Solucom (notamment des téléphones portables), il est proposé aux collaborateurs de les racheter à titre personnel. Solucom réalise également des donations de ce matériel à des associations.

Depuis août 2014, Solucom a mis en place une procédure visant à systématiser le recyclage des appareils informatiques arrivés en fin de service pour tous les sites hormis celui de Londres. La société APR2⁽²⁾ (entreprise adaptée agréée œuvrant pour l'emploi des personnes en situation de handicap) a été retenue pour traiter ces déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), par l'élimination propre des composants toxiques et le recyclage des matériaux valorisables. Un lot de 975 kg d'équipements précédemment stocké par Solucom a été traité en 2015 par APR2. Le site de Londres recycle quant à lui les déchets informatiques via le site www.123recycleforfree.com.

3) Déchets alimentaires (lutte contre le gaspillage alimentaire)

L'article n° 2016-138 du 11/02/16 publié au Journal Officiel du 12/02/16, mentionne une nouvelle thématique à intégrer dans le reporting environnemental : le gaspillage alimentaire. Le décret d'application de cette loi n'étant pas encore publié à la date de rédaction de ce rapport, Solucom n'a ni mis en place, ni défini les indicateurs qui devront être utilisés. La pertinence de la mesure devra être discutée au cours du prochain exercice, Solucom ne gérant pas directement les lieux de restauration utilisés.

2.2.3. Utilisation durable des ressources

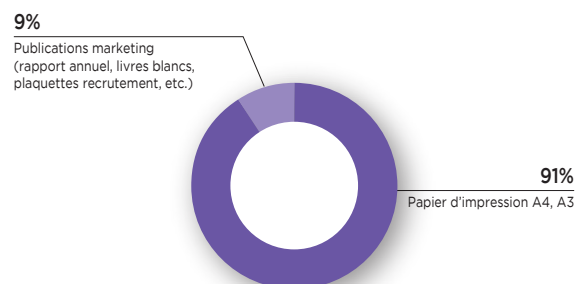
Solucom n'exerce pas d'activité de production industrielle. Son utilisation de ressources se limite donc aux consommables de bureaux et aux ressources utilisées de manière mutualisée pour faire fonctionner les bâtiments dans lesquels sont situés ses bureaux.

(1) Voir bilan annuel Canibal Solucom 2015/16.

(2) Pour en savoir plus sur AP2R : www.proreseaux.com

1) Consommation de matières premières⁽¹⁾

■ Consommation de papier - 2015/16 (tonnes/an)



La principale matière première consommée par la société est le papier (alimentation des imprimantes et photocopieurs, et production des supports de marketing). En 2015/16, la consommation annuelle totale de Solucom s'élève à **14,7 tonnes** de papier, soit **8,7 kg par collaborateur**.

(kg/collaborateur)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Consommation de papier	8,7	9,6	10,1	12,7

La baisse continue de la consommation de papier par collaborateur (**diminution de 9%** entre 2014/15 et 2015/16) est le résultat d'une politique de sensibilisation des collaborateurs et de mesures concrètes réduisant la consommation de papier.

À titre d'exemple, les lancements d'impression se font par défaut en « Impression Green », c'est-à-dire en recto-verso et en noir et blanc (module « Impression Green » depuis août 2014). Cette fonction est directement intégrée à l'écran d'impression (Word, PowerPoint), afin d'automatiser le paramétrage. Par ailleurs, chaque salle de réunion comporte un écran qui permet de projeter les documents et donc d'éviter de les imprimer pour chaque participant.

A titre d'information, Solucom travaille actuellement sur une nouvelle mesure de réduction des impressions papier qui impactera le prochain exercice : la dématérialisation des convocations et des dossiers préparatoires aux Assemblées générales. Le cabinet propose dès à présent à ses actionnaires au nominatif de renoncer à recevoir un dossier papier et d'accéder à tous les documents en version électronique.

Pour rappel, Solucom pratique le recyclage du papier (cf. 2.2.2.) et n'utilise que du papier labellisé PEFC et FSC (cf. 2.2.5.).

(1) Le site de Londres a été exclu du calcul (informations non disponibles).

2) Consommation d'énergie

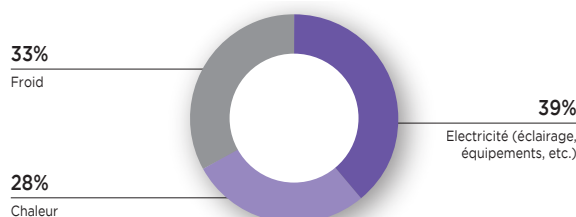
La consommation directe d'énergie de Solucom est celle de ses bâtiments en chauffage, climatisation, ventilation, éclairage et équipements de bureautique.

En 2015/16, la consommation d'énergie finale (électricité, chaleur, froid) de Solucom s'élève à **2,9 GWh EF**, soit **251 kWh EF/m²**, ce qui - converti en énergie primaire (énergie « nécessaire » pour produire cette énergie finale) - est estimé à 4,9 GWh EP, soit 420 kWh EP/m². Une baisse de 24% de la consommation d'énergie est constatée depuis 2012 :

(kWh/m)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Consommation d'énergie finale	250,9	300,0	322,8	332,1

En ce qui concerne le site principal de Solucom (92% des effectifs et 95% des consommations d'énergie), les bureaux occupent 10 345 m² de la Tour Franklin, dans le quartier de La Défense à Paris (4 étages dont deux rénovés au cours de l'exercice et 2 demi-étages). Cette tour est raccordée aux réseaux de chaleur et de froid urbains, qui fournissent le chauffage et la climatisation des bureaux. La répartition des consommations d'énergie par usage sur ce site se fait comme suit :

■ Energie finale du site de Paris par usage - 2015/16 (kWh/an)



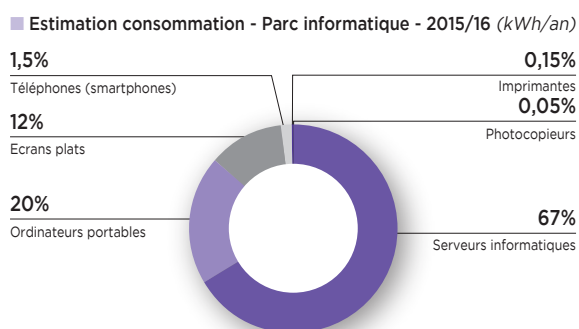
Le niveau de consommation énergétique de ce site est élevé (267kWh/m², soit la fourchette haute des bâtiments de bureaux en Ile-de-France), mais correspond aux techniques constructives de la Tour Franklin, construite en 1972.

Les bureaux rénovés aménagés sous AIR à Paris sont équipés de mâts de lumière dotés d'un détecteur de présence et de lumière du jour, qui s'éteignent après 15 minutes d'absence. Sur le reste du plateau, par souci d'économie d'énergie, les locaux sont éclairés uniquement de 8h à 20h du lundi au vendredi. En dehors de ces plages horaires, il est possible de gérer l'éclairage grâce aux interrupteurs.

Focus sur les matériels informatiques et de télécommunication

Le parc informatique de Solucom est consommateur d'électricité. La consommation totale du parc est estimée⁽¹⁾ à **0,31GWh par an**, en considérant une utilisation moyenne aux heures ouvrées et des données moyennes de consommation. En prenant en compte certaines utilisations en dehors des locaux de Solucom⁽²⁾, la consommation du parc informatique représente environ **25% de la consommation totale d'électricité de Solucom**.

La répartition de la consommation est estimée comme suit :



Les ordinateurs portables disposent tous du label EPEAT⁽³⁾ soit au niveau *Silver* (66% du parc), soit au niveau *Gold* (34% du parc). Cela garantit, entre autres, une utilisation précautionneuse des ressources naturelles dans leur fabrication, la recyclabilité du produit et le respect de la norme *Energy Star* pour la consommation d'énergie lors de leur utilisation. La labellisation est désormais l'un des critères de sélection lors du processus d'achat.

3) Consommation d'eau

La principale source de consommations d'eau de Solucom est l'eau sanitaire. Les consommations d'eau étudiées ici concernent donc le réseau d'eau courante, utilisée pour les besoins sanitaires et de nettoyage, et pour les équipements de climatisation. La consommation annuelle totale d'eau de Solucom⁽⁴⁾ s'élève à environ 12 581 m³, soit **7,34 m³ par collaborateur (réduction de 23% par rapport à 2012/13)⁽⁵⁾**.

(m ³ /collaborateur)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Consommation d'eau	7,34	7,09	9,40	9,52

Les bureaux de Solucom sont implantés en dehors des zones de stress hydrique (zones soumises à un approvisionnement en eau inférieur à 1 700m³ par habitant par an tous usages confondus)⁽⁶⁾, et il n'y a donc pas lieu d'étudier ici la pression exercée par Solucom sur les ressources locales en eau.

2.2.4. Changement climatique : rejets de gaz à effet de serre⁽⁷⁾

1) Synthèse

Le périmètre de cette analyse est restreint aux 4 postes d'émissions suivants :

- consommation énergétique du bâtiment
- fuites de gaz frigorigènes de la climatisation⁽⁸⁾
- achat de papiers
- déplacements professionnels et déplacements domicile-travail.

Sur ces postes, les émissions de gaz à effet de serre de Solucom pour l'exercice 2015/16 s'élèvent à environ 1 899 tCO₂éq, soit 1,1 tCO₂éq par collaborateur.

(1) La méthodologie reste inchangée : l'estimation a été effectuée sur la base du nombre d'équipements exploités par Solucom, de l'utilisation moyenne constatée et de la performance moyenne de ces matériels en France (source IDATE). Les hypothèses d'utilisations sont les suivantes : les ordinateurs portables, les écrans et téléphones mobiles auraient une utilisation moyenne de 1 760 heures annuelles et les serveurs de 8 760 heures. L'hypothèse retenue pour les photocopieurs et imprimantes est de 10 000 impressions annuelles par appareil.

(2) Estimées à 30% pour les ordinateurs portables et les téléphones portables.

(3) Le label *Electronic Product Environmental Assessment Tool* (EPEAT) exige, entre autres, une utilisation limitée de substances dangereuses, une garantie de recyclabilité et de durabilité, une consommation énergétique économe et des emballages à moindre impact (www.epeat.net/).

(4) Les consommations d'eau des sites de Lyon, Marseille, Nantes et Londres ont été extrapolées à partir de celle du site parisien (ratio m³/collaborateur).

(5) L'augmentation de ce ratio par rapport à l'exercice précédent est directement liée à une augmentation des consommations d'eau de la Tour Franklin sur laquelle nous n'avons pas de visibilité.

(6) Pour plus d'informations sur les zones de stress hydrique : www.un.org/french/waterforlifedecade/scarcity.html

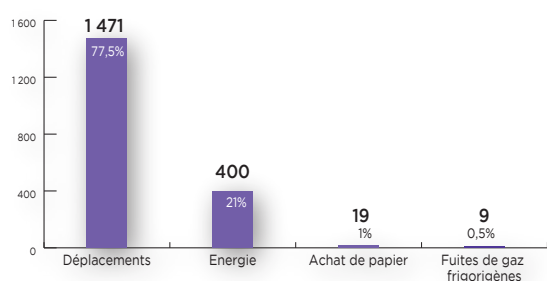
(7) La méthodologie utilisée est celle préconisée par l'article 75 du Grenelle 2. Les postes d'émissions pris en compte sont ceux exigés par l'article 75 (scopes 1 et 2), ainsi que l'achat de papier et les déplacements. Ces derniers ont été identifiés comme poste d'émissions important au regard de l'activité de Solucom.

(8) Les systèmes de climatisation à gaz du site de Lyon, Aubagne et Casablanca n'ont pas été rechargés durant l'exercice 2015/16. Pour le site de Paris, 2 nouveaux systèmes de climatisation d'appoint utilisant le gaz R410A d'une puissance totale 64,2 kW (groupes autonomes froid à condensation par eau) ont été installés dans les salles de serveurs suite aux travaux du 18^{ème} étage. Les anciens systèmes de climatisation R 407c ont été retirés.

(teq CO ₂ / collaborateur)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Emissions de gaz à effet de serre	1,1	0,9	0,9	1,2

La répartition des émissions est la suivante :

Emissions GES (teq CO₂) sur périmètre défini



Focus sur les déplacements⁽¹⁾

Les déplacements des collaborateurs de Solucom sont la première source d'émissions de gaz à effet de serre (77,5%) de la société. Pour mieux comprendre ces émissions, Solucom a étudié le volume et les moyens de transport des différents déplacements, en distinguant les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail des collaborateurs.

Déplacements professionnels

Les déplacements professionnels⁽²⁾ totalisent environ 8 millions de km par an, tous moyens de transport confondus, soit environ **4 716 km annuels par collaborateur**. Ceci s'explique par la forte mobilité des collaborateurs de Solucom, caractéristique classique du secteur du conseil.

(km/an/collaborateur)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Déplacements professionnels	4 716	4 752	4 655	5 712

NB : La méthodologie employée est identique à l'année dernière pour les véhicules de location. Les kilométrages réels récoltés auprès de Hertz (loueur principal de Solucom) sont également pris en compte pour l'estimation des déplacements professionnels réalisés en véhicules de location.

Répartition des déplacements professionnels 2015/16 par mode de transport :

(km/an)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Avion	37%	18%	22%	22%
Train	44%	51%	53%	54%
Transports en commun	9%	17%	19%	14%
Véhicules légers	10%	14%	6%	10%
Dont véhicules personnels	9,4%	11%	4%	8%
Dont véhicules de location	0,2%	1%	0,3%	0,2%
Dont taxis	1,4%	2%	1,7%	1,8%

On note, sur l'exercice 2015/16, une forte augmentation des déplacements professionnels en avion (+19 points par rapport à l'exercice précédent). Solucom a connu au cours de l'exercice un important développement à l'international. Le partenariat avec le cabinet Why innovation! à Singapour, noué en janvier 2015 ainsi que celui avec ShiftIN à Dubai, noué en septembre 2015, ont impliqué une augmentation des voyages vers ces destinations. Pour mémoire, le développement international est l'un des trois objectifs fixés par Solucom dans son plan stratégique Up2020, révélé en juillet 2015. Ainsi, les déplacements hors Europe représentent 39% des déplacements en avion en 2015, contre 29% en 2014.

Afin de réduire l'impact environnemental des déplacements dans un contexte d'expansion internationale, Solucom privilégie deux axes de travail :

1. Limiter les déplacements en favorisant l'utilisation de systèmes d'audio et visio-conférence : les salles de réunion de Solucom sont équipées de systèmes de conférences à distance. Ce moyen de communication est notamment privilégié pour les échanges en interne, entre les différents sites du cabinet.

2. Choisir les modes de transport moins polluants pour les courtes distances : les collaborateurs de Solucom sont fortement incités à effectuer leurs déplacements en transports en commun conformément à la politique de déplacement en vigueur. Quelques exemples de mesures mises en place :

- les trajets en avion sont autorisés uniquement si le trajet en train est supérieur à 3h ;
- les abonnements de service public de location de vélo (Vélib, Vélov, Bicloo, etc.) sont pris en charge à 50% par Solucom ;
- la location de véhicule est prévue uniquement en cas d'absence de transports collectifs.

(1) Le périmètre de l'analyse exclut Hudson & Yorke dont les informations ne sont pas disponibles (représentant 1,4% de l'effectif de Solucom).

(2) Les données de déplacements en train, en avion et en véhicules de location de courte durée sont principalement fournies par l'agence de voyage Egencia, la SNCF et le loueur Hertz. La méthodologie employée a été modifiée à la marge : le calcul des trajets en avion et en train intègre à la fois les données issues du rapport Emissions Carbone de Solucom (Egencia), les trajets effectués dans le cadre de l'utilisation des points BlueBiz et désormais les données estimées du kilométrage des trajets passés en note de frais, sur la base du kilométrage d'Egencia. Les données de déplacements en transports en commun, taxis et en véhicules personnels ont quant à elles été collectées auprès du service de comptabilité. Les montants (€) collectés ont été convertis en distance parcourue (km).

Déplacements domicile-travail

Les déplacements domicile-travail⁽¹⁾ totalisent environ 9,6 millions de km par an, tous moyens de transport confondus, soit environ 26 km par collaborateur par jour travaillé. Le ratio est légèrement supérieur à celui de l'année dernière⁽²⁾.

Quant aux modes de déplacement, les collaborateurs de Solucom sont incités à utiliser les transports en commun pour venir sur leur lieu de travail. La répartition s'établit comme suit :

Part des déplacements domicile-travail par mode de transport :

(% km)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13
Transports en commun	86%	86%	85%	81%
Véhicules individuels (auto & moto)	14%	14%	15%	19%

Récapitulatif des indicateurs de performance environnementale de Solucom sur les 4 derniers exercices :

Indicateurs thématiques	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13	Unité	Variation sur 4 ans
Déchets de bureau	28,7	27,8	29,5	31,0	kg/effectif	-7%
Consommation d'énergie finale	250,9	300,0	322,8	332,1	kWh/m	-24%
Consommation d'eau	7,34	7,09	9,40	9,52	m ³ /effectif	-23%
Consommation de papier	8,7	9,6	10,1	12,7	kg/effectif	-31%
Emissions de gaz à effet de serre (sur le périmètre retenu)	1,1	0,9	0,9	1,2	tCO ₂ éq/effectif	-8%
Distance totale parcourue pour les déplacements professionnels	4 716	4 752	4 655	5 712	km/effectif	-17%
Part de l'avion dans les déplacements professionnels	37%	18%	22%	22%	% sur total km parcourus	+15 points
Part des déplacements domicile-travail réalisés en transports en commun	86%	86%	85%	81%	% sur total km parcourus	+5 points

2.2.5. Protection de la biodiversité

Solucom ne possède pas de sites situés dans des aires protégées ou des zones riches en biodiversité. Ses activités n'engendrent pas d'impacts directs et significatifs sur la biodiversité. Solucom exerce un impact indirect limité à travers la consommation de papier dans ses activités. Pour minimiser cet impact, le cabinet utilise principalement du papier dont les fibres sont issues de forêts gérées durablement (**certifiées FSC ou PEFC**) ou **100% recyclées**. Depuis 2012, cette exigence est intégrée dans les cahiers des charges pour les prestations d'impression, ainsi que dans l'achat des papiers d'impression.

(1) Afin de connaître la distance parcourue par les collaborateurs utilisant leur véhicule, l'analyse est basée sur les codes postaux déclarés par les bénéficiaires de parking automobile ou 2 roues. La distance parcourue par les collaborateurs empruntant les transports en commun est calculée suivant le titre de transport déclaré (par zone).

(2) La méthode de calcul des distances moyennes a été modifiée pour les transports en commun franciliens. La création des pass dézonés a obligé à revoir les bases d'estimation et ne nous permet plus une mesure aussi précise que les années précédentes.

Annexe au reporting environnemental

Table de concordance des données avec l'article 225 (Grenelle 2)

Le tableau ci-dessous présente la concordance entre les informations présentées dans ce rapport et le décret d'application 2012-557 du 24/04/12 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. Certaines informations (sur fond gris ci-dessous) ont été jugées non pertinentes compte tenu de l'activité du cabinet. (Cf. détails colonne « Traitement Solucom »).

Décret 2012-557, article 1- 2°	Traitement Solucom	
a) Politique générale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement	§ 2.2.1 1)
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	§ 2.2.1 2)
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.) Solucom n'a pas constaté de provisions et garanties pour risques en matière environnementale
	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	
b) Pollution & gestion de déchets	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.)
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	§ 2.2.2
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de nuisances sonores majeures
c) Utilisation durable des ressources	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	§ 2.2.3 3)
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	§ 2.2.3 1)
	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	§ 2.2.3 2)
	L'utilisation des sols	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures pour le sol. De plus, les locaux de Solucom sont situés dans les zones déjà urbanisées
d) Changement climatique	Les rejets de gaz à effet de serre	§ 2.2.4
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	Les activités de Solucom sont peu matérielles et seraient directement peu impactées par les conséquences du changement climatique
e) Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	§ 2.2.5

2.3. Informations relatives aux engagements sociétaux

En matière de responsabilité sociétale, la démarche de Solucom vise à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination. Cet engagement se décline principalement sur trois domaines d'actions : éducation, accès à l'enseignement supérieur, insertion professionnelle et emploi.

Dans cet objectif, la démarche de responsabilité sociétale de Solucom s'appuie notamment sur les initiatives suivantes : le soutien de projets humanitaires ou citoyens (Fondation d'entreprise Solucom, Institut Villebon) ; la sensibilisation des collaborateurs du cabinet aux enjeux du développement durable et leur association aux actions de mécénat du cabinet (Powerday) ; l'intégration progressive de critères sociaux et environnementaux dans les activités de Solucom.

2.3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité sur la société

Ayant, compte tenu de son activité, un impact territorial et économique relativement modéré, Solucom a fait le choix de se mobiliser prioritairement sur des initiatives liées à son empreinte sociale et civile.

Ces initiatives sont structurées autour des enjeux et domaines d'actions suivants : emploi et insertion professionnelle, accès à l'enseignement supérieur, promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Pour plus de détails, se reporter aux paragraphes 2.3.2. et 3. (Responsabilité économique).

2.3.2. Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise

1) Actions menées sur le terrain de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Employeur responsable, Solucom porte une attention particulière à son empreinte sociale.

Pour mémoire, au 31/03/16, l'effectif total de Solucom (hors nouvelles acquisitions réalisées au cours de l'exercice) s'établissait à 1 716 collaborateurs (dont 1 collaborateur Solucom Belgique), pour majorité composé de jeunes cadres (64% des collaborateurs ont moins de 30 ans) et situés à 98% sur le territoire français.

Entreprise de croissance, Solucom crée chaque année des emplois nets, et a toujours, depuis sa fondation en 1990, privilégié le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs. Plus de 400 recrutements ont été réalisés en 2015/16, dont 94% au titre d'emplois permanents (CDI). Le cabinet accueille par

ailleurs tous les ans plus d'une centaine de stagiaires (stages courts, césures, fin d'études, apprentissage ou alternance) intégrés dans une logique de pré-embauche.

En 2015/16, plus de 5 400 candidats sont entrés dans un processus de recrutement avec Solucom SA et rencontrés lors d'un premier entretien. Ces candidatures proviennent des différents dispositifs de sourcing en place (relations écoles, campagnes de cooptation, événementiels ou encore candidatures spontanées).

Charte recrutement Solucom à destination des candidats

Solucom a formalisé, en 2012/13, une Charte recrutement, déployée en interne auprès de tous les acteurs du recrutement et publiée en externe. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement du cabinet et vise à promouvoir les principes de transparence et de respect au cœur de la politique ressources humaines de Solucom. Cette charte, consultable dans son intégralité sur le site Internet de la société s'articule autour de 9 engagements-clés en matière de recrutement (transparence, égalité des chances, suivi personnalisé des candidats, professionnalisme des méthodes de recrutement, confidentialité de l'information, etc.).

2) Actions de partenariat et mécénat en faveur de l'égalité des chances

Fondation d'entreprise Solucom

Créée en 2009 et prorogée en 2014 pour une durée de 5 ans, la Fondation d'entreprise Solucom a pour vocation d'intervenir en France ou à l'étranger, dans le domaine humanitaire, en soutenant ou en développant des actions destinées à agir en faveur de l'enfance défavorisée, essentiellement dans des situations de pauvreté ou de dénuement extrême.

La Fondation a choisi d'axer ses interventions vers les projets inscrits dans une logique de développement pérenne.

Depuis la création de la Fondation, plus de 70 projets à forte teneur socio-éducative, principalement en Afrique et en Asie, ont été soutenus et financés. Chaque projet suivi par Solucom est parrainé par un collaborateur du cabinet. Au 31/03/16, plus de 30 parrains prennent part à la Fondation Solucom en maintenant le lien avec les associations.

Sur 2015/16, 14 projets ont été financés dont 2 projets en urgence dans la bande de Gaza et à Madagascar. En mars 2016 à l'issue d'un nouvel appel à projets, 9 nouveaux projets ont été retenus par le Conseil d'administration de la Fondation.

La Charte de la Fondation, ainsi que l'ensemble des rapports d'activité des exercices précédents sont consultables sur le site Internet de la Fondation : www.fondation-solucom.fr

Institut Villebon - Georges Charpak

Depuis 2012, Solucom est mécène de l'Institut de formation Villebon - *Georges Charpak*, un projet à enjeu sociétal porté conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) et le monde socio-économique.

Nouvelle filière pilote d'innovation pédagogique, l'Institut Villebon a l'ambition d'offrir à tous l'accès aux plus hautes marches de l'enseignement supérieur et aux études scientifiques longues, en garantissant la diversité sociale, culturelle et intellectuelle des étudiants. Labellisée IDEFI en 2012 (« Initiative d'Excellence en Formations Innovantes »), la pédagogie déployée par l'Institut se base notamment sur l'expérimentation, l'interdisciplinarité et le travail collectif, en mode projet.

L'Institut a ouvert ses portes en septembre 2013 et compte aujourd'hui 3 promotions d'une quarantaine d'étudiants chacun. Des étudiants à potentiel, mais avec des fragilités scolaires, et issus notamment de milieux défavorisés (70% d'élèves boursiers) ou en situation de handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, Solucom veille à susciter l'engagement volontaire de ses collaborateurs et à encourager leur investissement sur différents pans du projet : insertion professionnelle avec l'organisation d'ateliers coaching carrière ; formation via des conférences métiers ou visites d'entreprise ; sélection et parrainage des étudiants. Plus d'une trentaine d'étudiants de l'Institut Villebon sont aujourd'hui parrainés par des collaborateurs de Solucom, afin de les accompagner et les conseiller dans la construction de leur projet professionnel.

Un engagement que Solucom a décidé de renouveler pour les 3 prochaines années.

Plus d'informations : www.villebon-charpak.fr

Powerday

Solucom et Kurt Salmon organisent une journée de solidarité mondiale, baptisée le *Powerday*, pour tous les collaborateurs issus des 2 cabinets. Cette journée aura lieu le vendredi 26 août 2016 sur tous leurs sites, en France et à l'international.

Sur le principe du bénévolat, les collaborateurs pourront apporter leur soutien auprès de l'association de leur choix, dans le cadre d'action terrain ou de mécénat de compétences. Les associations soutenues par le *Powerday* interviennent dans des domaines variés : handicap et santé, environnement, insertion sociale et professionnelle, éducation, culture,...

Les associations de la Fondation Solucom pourront également être soutenues dans le cadre du *Powerday*.

Action pour aider les start-up

En fin d'exercice 2015/16, Solucom a lancé une nouvelle initiative « Shake'up » qui vise à construire un écosystème créateur de valeur pour le cabinet, ses clients et des start-up.

Solucom héberge ainsi, depuis mars 2016, 2 start-up et les accompagne pour cibler leurs clients parmi les grands comptes du marché. Pour Solucom, ces partenariats visent à renforcer la culture d'innovation du cabinet.

3) Relations avec les établissements d'enseignement supérieur

Dans le cadre de sa stratégie ressources humaines, Solucom mène une politique relations écoles en forte proximité avec l'enseignement supérieur. Pour rappel, les plans de recrutement du cabinet sont composés en moyenne de plus de 70% de jeunes diplômés. Des relations de long terme sont ainsi nouées depuis plusieurs années avec plus d'une trentaine d'écoles et universités françaises, tant en Ile-de-France qu'en régions.

Cette politique active de partenariats vise à accompagner les étudiants dans leur développement personnel et professionnel. Personnel par la transmission de savoir-être et savoir-faire inhérents au métier du conseil (gestion de projet, gestion de la relation client), et professionnel par la conduite de diverses opérations de coaching carrière, et l'intégration récurrente de stagiaires au sein des équipes du cabinet (plus d'une centaine chaque année). A titre d'illustration, quelques exemples d'actions menées sur les campus : sponsoring et coaching associatif (Juniors entreprises, BDE, associations forums), animation d'ateliers CV / lettres de motivation, simulations d'entretiens, retours d'expérience et échanges informels avec d'anciens étudiants aujourd'hui chez Solucom, etc.

Sur le plan pédagogique, le cabinet entretient également de fortes relations avec les services carrières et le corps professoral de ses écoles-cibles. A ce titre, Solucom participe activement aux grands événements rythmant la vie de ces établissements, et ce à plusieurs niveaux : participation à des jurys de sélection ; parrainages de promotions ; animation de conférences, tables rondes et modules de cours.

Afin d'accompagner la mutation des écoles et des universités partenaires du cabinet et renforcer le dispositif en place, Solucom a engagé depuis 2012/13 une réflexion visant à développer une plus fréquente intégration des cursus alternance et apprentissage au sein des effectifs du cabinet, sur l'ensemble des métiers. A ce titre, en 2015/16, Solucom est passé de 15 à 27 recrutements de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

4) Sensibilisation à la sécurité informatique

A travers la *Hack Academy*, Solucom participe à la nouvelle campagne de communication lancée à l'initiative du CIGREF⁽¹⁾ en collaboration avec de grands comptes pour sensibiliser l'opinion publique aux bons réflexes à adopter sur Internet. L'objectif de la *Hack Academy* est d'utiliser les codes de la télé-réalité pour sensibiliser le public sur la cybersécurité. Le site hack-academy.fr présente 4 vidéos qui mettent en scène des jeunes candidats révélant leurs talents de pirate informatique devant un jury de professionnels de la *Hack Academy* dont l'objectif est de découvrir les hackers de demain. Les candidats s'attaquent aux principales attaques auxquelles les internautes peuvent être confrontés. Ils abordent avec humour le *phishing*, le piratage de mot de passe ou encore le « cheval de Troie ».

Ce projet, défini en étroite concertation avec l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) et le Préfet Cyber, a été présenté aux médias en septembre 2015 à l'occasion du mois européen de la cybersécurité. Il est, par ailleurs, nominé dans la catégorie « Responsabilité sociétale des entreprises » des Webby Awards 2016.

2.3.3. Sous-traitance et fournisseurs

Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux

La mise en place d'une politique d'achats responsables structurée constitue un axe de travail pour le cabinet sur les prochains exercices.

A ce jour, des critères développement durable - environnementaux, sociaux et/ou sociétaux - sont intégrés dans certains processus d'achats spécifiques, mais non déployés et formalisés à l'échelle du cabinet. A titre d'illustration :

- Prestations d'imprimerie et achat de papier d'impression (à 100% recyclé ou éco-labellisé) (cf. 2.2.5).
- Equipements informatiques : l'ensemble des ordinateurs portables du cabinet est labellisé EPEAT (niveau *gold* ou *silver*). Ce label exige, entre autres, une utilisation limitée en substances dangereuses, une garantie de recyclabilité et de durabilité, une consommation énergétique économe et des emballages à moindre impact (cf. 2.2.3).
- Recours au secteur protégé et adapté pour certaines prestations, notamment dans le cadre de l'organisation d'événements internes et externes (traiteurs, imprimerie) (cf. 2.1.7). Depuis août 2014, Solucom a par ailleurs confié le recyclage de ses appareils informatiques arrivés en fin de vie à une entreprise adaptée. Cette démarche sera systématisée chaque année.

De plus, dans le cadre du nouveau concept d'aménagement des locaux (projet AIR), Solucom a :

- mis en place des poubelles de tri (organique / carton / papier) et supprimé les poubelles individuelles ;
- installé des machines de recyclage Canibal (recyclage des canettes, gobelets et bouteilles en plastique) ;
- installé un éclairage 100% LED et 80% à détection de présence, ainsi que des robinets équipés de détection de présence dans les sanitaires ;
- posé un faux plancher avec rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite ;
- acheté 90% de mobilier fabriqué en France.

En outre, en tant que signataire du Pacte Mondial des Nations-Unies depuis 2012 (cf. 2.3.4), Solucom s'engage à satisfaire les standards éthiques internationaux et dans une démarche d'amélioration continue, à poursuivre les efforts entrepris en matière de progrès social et développement économique.

Enfin, il est à rappeler que les partenaires et fournisseurs de Solucom sont, pour une très large majorité, situés dans l'Hexagone, et soumis de fait au droit français et aux obligations afférentes en matière de respect de droits de l'Homme, droit du travail, etc.

Sous-traitance

Dans le cadre de son activité de conseil auprès des grandes entreprises, Solucom peut être amené à sous-traiter occasionnellement une partie de ses prestations à d'autres cabinets spécialisés ; notamment dans le cas où une expertise spécifique, hors de son périmètre d'activité cœur, est nécessaire dans le cadre d'un projet.

Par contre, Solucom n'utilise pas de personnel mis à sa disposition dans le cadre de contrats de sous-traitance.

2.3.4. Loyauté des pratiques

Actions engagées pour prévenir la corruption

Solucom s'engage à respecter et à faire respecter par ses collaborateurs la prévention directe ou indirecte de la corruption, les règles relatives à la concurrence ou encore la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions et de ses activités au sein du cabinet.

Dans cet objectif et en accord avec ses fondamentaux, Solucom est signataire, depuis fin 2012, du Pacte Mondial des Nations-Unies (*UN Global Compact*). Cette adhésion vient officialiser la volonté du cabinet d'inscrire durablement l'ensemble de ses actions dans le cadre d'une démarche responsable et transparente. A ce titre, Solucom soutient et

(1) Le Club Informatique des Grandes Entreprises Françaises (CIGREF) a pour mission de promouvoir la culture numérique comme source d'innovation et de performance pour les entreprises.

s'engage à promouvoir les 10 principes du Pacte (droits de l'Homme et du travail, protection de l'environnement, lutte contre la corruption) auprès de sa sphère d'influence (clients, collaborateurs, actionnaires, clients et fournisseurs, société civile).

Le cabinet a publié en 2015/16 son 3^{ème} rapport de « Communication sur le progrès » (COP), afin de faire état vis-à-vis de ses parties prenantes des initiatives lancées et axes de travail au regard desdits principes du pacte.

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Solucom n'est pas concerné par ce sujet compte tenu de son activité de services aux entreprises.

A noter toutefois sa participation à la sensibilisation à la cybersécurité (cf. 2.3.2.).

3. Autres informations relatives à la responsabilité d'entreprise de Solucom : responsabilité économique

Solucom souhaite se comporter comme un acteur économique responsable à l'égard de son environnement. A ce titre, le cabinet s'engage à garantir à l'ensemble de ses partenaires - financiers, économiques, civils et sociaux - le respect de principes de bonne gouvernance, transparence et déontologie.

Gouvernance

Solucom a adopté la forme Directoire et Conseil de surveillance dans une optique de séparation claire des fonctions de direction et de contrôle de la société.

Solucom se conforme sans réserve au Code de gouvernement d'entreprise MiddleNext.

Le Conseil de surveillance est composé de 6 membres, dont 4 membres indépendants. Solucom étant une société à capital contrôlé, cette composition du Conseil de surveillance permet notamment de veiller au respect des intérêts des actionnaires minoritaires.

Pour plus de détails, se reporter au « Rapport du Président du Conseil de surveillance sur les conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil et sur le contrôle interne et la gestion des risques » au chapitre 4 du présent document.

Transparence

Au-delà du respect de ses obligations réglementaires en matière de communication financière, Solucom s'astreint à

une grande transparence et à une communication fréquente et régulière, quels que soient le contexte économique et les performances de l'entreprise.

Cette ligne de conduite se matérialise par exemple dans le choix fait par Solucom de maintenir la publication de son information financière trimestrielle, et ce malgré la suppression de l'obligation intervenue le 31/12/14, date de publication des mesures de transposition de la directive transparence révisée (2013/50/UE) figurant dans la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (dite loi « DDADUE »). Conformément aux recommandations de l'AMF (DOC-2015-03), le cabinet choisit de pérenniser cette pratique et d'adopter une ligne de conduite claire et stable dans le temps.

Le cabinet est, en outre, attentif à déployer ses efforts de communication aussi bien à destination des analystes et investisseurs institutionnels, qu'à destination des actionnaires individuels : systématisation de 6 rendez-vous annuels francophones et 2 rendez-vous annuels anglophones avec les investisseurs, création d'un club actionnaires pour renforcer les relations avec l'actionariat individuel, participation régulière à des salons.

Déontologie des affaires

L'éthique revêt une importance majeure pour Solucom. Le cabinet s'engage à respecter les normes éthiques les plus strictes et à mener ses activités avec la plus grande intégrité.

Aussi Solucom a lancé en 2014/15 un chantier déontologie des affaires, destiné à formaliser les principes et pratiques éthiques du cabinet dans le cadre de la conduite de son activité de conseil. A l'issue de ce travail d'identification et d'analyse des risques majeurs sur les différents sujets sous-jacents (corruption, pratiques anti-concurrentielles, sécurité de l'information, etc.), le cabinet formalisera et déploiera une charte Solucom avec l'objectif de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs. Le respect desdits engagements à l'échelle du cabinet sera mis sous la responsabilité d'une instance de contrôle, également en charge de conseiller les collaborateurs et d'inscrire le chantier dans une démarche d'amélioration continue.

Cette charte a vocation à servir de guide à la conduite professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs du cabinet, quels que soient leurs métiers ou niveaux de responsabilité.

Pour plus de détails sur le dispositif mis en place par Solucom en matière de qualité des prestations et de déontologie, se reporter à la rubrique « Qualité » du chapitre 1 du document de référence publié annuellement par Solucom.

4. Note méthodologique relative au reporting extra-financier de Solucom

4.1. Périmètre de consolidation

- Les informations sociales et sociétales sont par défaut, et sauf mention contraire explicite, fournies sur le périmètre total du cabinet, hors nouvelles acquisitions réalisées en cours d'exercice ; ces dernières n'étant pas intégrées dans les process de reporting extra-financier du cabinet. En d'autres termes, le reporting social et sociétal 2015/16 de Solucom ne couvre pas les sociétés Arthus Technologies et Kurt Salmon, respectivement acquises les 07/07/15 et 07/01/16.

Le périmètre étudié, Solucom, couvre donc les sociétés Solucom SA, SLM Consulting (filiale marocaine), Hudson & Yorke (filiale anglaise), Audisoft-Oxéa jusqu'au 30/09/15, date à laquelle la société a été intégrée dans Solucom SA, et enfin Solucom Belgique, créée en octobre 2015 (1 collaborateur).

Il est à noter que Solucom SA a racheté le fonds de commerce Hapsis le 01/04/15.

- Les données environnementales font, quant à elles, l'objet d'une méthodologie spécifique détaillée dans le rapport environnemental (cf. 2.2). Le périmètre couvert correspond au périmètre total du cabinet hors acquisitions réalisées en cours d'exercice. Il n'est plus restreint au périmètre France (intégration cette année de la filiale marocaine SLM Consulting et de la filiale anglaise Hudson & Yorke). En cas d'indisponibilité des données, les bureaux de Paris rassemblant plus de 92% des effectifs, les données récoltées pour le siège ont été utilisées comme base d'extrapolation pour estimer la valeur de certains indicateurs environnementaux sur l'ensemble du périmètre.
- Les données économiques, quant à elles, sont exclusivement qualitatives.

4.2. Période de reporting

Les données sont fournies au titre de l'exercice fiscal 2015/16, clos le 31/03/16. Dans certains cas explicitement mentionnés, les informations se réfèrent à l'année civile 2015.

4.3. Sources et méthodes de collecte des données extra-financières

Les données extra-financières de Solucom sont collectées et consolidées au siège social du cabinet. Les process de collecte et de consolidation sont placés sous la responsabilité des directions de la communication et du développement RH, sous la supervision de la direction financière.

Collecte et consolidation des données

• Données sociales

Compte tenu de l'activité de conseil de Solucom, le volet social du développement durable est un sujet majeur et une priorité pour le cabinet.

La direction du développement RH a en charge la définition et la mise en œuvre de la stratégie ressources humaines de Solucom. Elle s'appuie d'une part sur des équipes ressources humaines décentralisées au sein des *practices*, et d'autre part, sur le service recrutement qui prend en charge l'ensemble des actions de recrutement.

Le reporting social et le pilotage des indicateurs associés sont sous la responsabilité d'un référent unique dédié au sein de la direction du développement RH de Solucom, en charge de consolider les données à l'échelle du cabinet.

• Données environnementales

Sur le volet environnemental, Solucom travaille depuis 2013 avec le cabinet I Care & Consult. Le 1^{er} bilan carbone de Solucom SA a été réalisé sur l'exercice fiscal 2012/13, selon la méthode Bilan carbone® développée par l'ADEME. Une procédure de reporting environnemental, en conformité avec les exigences des articles 75 et 225 du Grenelle 2, a par ailleurs été mise en place en 2012/13.

Le traitement et l'analyse des données environnementales sont supervisés par le cabinet I Care & Consult. La collecte des données est, quant à elle, pilotée par un référent au sein de Solucom, en charge de récolter et consolider l'ensemble des informations auprès des contributeurs identifiés au sein des services concernés (DSI, Paie, etc.).

• Données sociétales

Le reporting sociétal est principalement qualitatif. Il est supervisé par la direction du développement RH de Solucom, en lien avec les contributeurs identifiés au sein des différents services.

Exclusions

Solucom publie dans ce rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et sociétales requises par le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2.

Toutefois, et ce conformément à la règle du « *comply or explain* » prévue par la loi, les informations jugées non pertinentes, et donc non applicables au cabinet compte tenu de son activité exclusive de prestations intellectuelles, ne sont

pas abordées dans ce rapport. Ces exclusions concernent essentiellement les informations environnementales (*cf. annexe « Table de concordance : conformément au décret 2012-557 du 24/04/12 Grenelle 2 »*) et sociétales, sur les thèmes relatifs à la santé et la sécurité des consommateurs, ainsi que les actions engagées en faveur des droits de l'Homme.

4.4. Méthodes de contrôle

Contrôle interne

Une première validation des données est réalisée par les responsables de leur collecte.

Des contrôles de cohérence sur les données sont ensuite réalisés par les directions concernées lors de la consolidation. Ces contrôles incluent la comparaison avec les données des exercices précédents, les écarts jugés significatifs faisant l'objet d'analyses systématiques.

Contrôle externe

Dans le cadre des nouvelles obligations réglementaires prévues par la loi Grenelle 2, son décret d'application, et par l'arrêté du 13 mai 2013, Solucom a confié au cabinet Finexfi, désigné organisme tiers indépendant, la mission de vérification de ses informations sociales, environnementales et sociétales au titre de l'exercice 2015/16. Cette mission a donné lieu à l'établissement d'un rapport présenté ci-après.

5. Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales

Voir page suivante.

Rapport de vérification

sur les informations sociales, environnementales et sociétales

Aux Actionnaires,

A la suite de la demande qui nous a été faite par la société Solucom, et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le rapport de gestion établi au titre de l'exercice clos le 31/03/16 en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la direction

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément aux référentiels utilisés (les « Référentiels ») par la société et disponibles sur demande au siège de la société Solucom, et dont un résumé figure dans la note méthodologique disponible sur le site Internet du Cabinet.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession, ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24/04/12 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

Attestation de présence

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- nous avons comparé les Informations présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce
- nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce
- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24/04/12.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations requises.

Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nos travaux ont été effectués entre le 15/04/16 et le 23/05/16 pour une durée d'environ six jours / hommes.

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France, à la norme ISAE 3000 et à l'arrêté du 13/05/13 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE des directions en charge du processus de collecte des informations et le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- D'apprécier le caractère approprié du référentiel au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur neutralité, leur caractère compréhensible et leur fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- De vérifier la mise en place dans le cabinet d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons identifié les informations consolidées à tester et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales, sociétale et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du cabinet, de ses orientations en matière RSE et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes au niveau de l'entité consolidante :

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc...);
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données ;
- nous avons mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives et nous avons vérifié leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion.

Pour les autres Informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nos travaux ont couvert plus de 50% de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet social et plus de 50% de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet environnemental.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Commentaires sur les informations

Les données qualitatives sociales sont principalement issues d'une base de données unique groupe qui fait l'objet d'un contrôle interne fort.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au référentiel.

Lyon, le 31 mai 2016

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée



WAVESTONE

Tour Franklin
100-101, terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
France
Tél : + 33 1 49 03 20 00
Fax : + 33 1 49 03 20 01

www.wavestone.com

 [@wavestone_](https://twitter.com/wavestone_)