



# **Notre engagement pour un Développement Durable**

## **Rapport 2010**

### **Prodware**





### Une approche pragmatique du Développement Durable, guidée par de grands principes

*« Le développement durable a toujours été l'un des fondements de la stratégie du Groupe. On ne saurait concevoir l'entreprise comme un lieu d'exploitation à court terme, dénué de vision globale. L'entrepreneur a pour aspiration de bâtir, de pérenniser et de transmettre. L'engagement qui est le nôtre, prend aujourd'hui le nom d'un engagement pour le développement durable, et passe par une reconnaissance pleine et entière de nos responsabilités à l'égard de toutes les parties prenantes et des générations futures.*

*Afin d'exprimer publiquement tant en France qu'au plan mondial notre volonté de prendre part à l'effort collectif, ProDware a renouvelé son engagement à respecter et à mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies pour l'année 2010.*

*ProDware aspire à être une entreprise éco-citoyenne tant dans les discours que dans les actes, tant par ses pratiques internes qu'externes, en fournissant les solutions de bon sens, d'économie et de bonne gestion dont ses clients ont besoin, sans attendre d'y être contraints par la réglementation.*

*Forts de notre expertise technique et métier, ProDware souhaite intégrer les meilleures pratiques et imaginer les solutions qui vont permettre à nos partenaires et clients d'anticiper concrètement et facilement sur les obligations à venir, de s'adapter au monde qui change et d'y laisser une empreinte positive...»*

**Philippe BOUAZIZ, Président du Conseil d'Administration de PRODWARE**



### Des indicateurs de reporting ambitieux, sur un périmètre français

*« Fournisseur, éditeur et hébergeur de solutions de gestion depuis 20 ans, ProDware est au cœur de la performance de ses 12 000 clients, dans leur immense majorité les entreprises de taille moyenne.*

*Consciente du rôle central des outils informatiques dans la gestion des ressources tant financières que naturelles, ProDware a décidé courant 2008 de créer une unité dédiée, rattachée à la présidence du groupe. Au-delà de sa mission interne, elle doit concevoir une offre de produits et de services adaptées pour aider les entreprises quelle que soit leur taille à piloter leur développement durable. Un chapitre présentant cette offre est inclus dans le présent rapport.*

*Les collaborateurs de la société ont bénéficié de l'implantation de la démarche développement durable à plusieurs niveaux. Sur le plan social, la direction des ressources humaines qui a été étoffée ces deux dernières années a pu lancer de nombreux chantiers. Du côté environnemental, les consommations d'énergie et de papier ont baissé de façon notable grâce à l'implication individuelle et aux mesures prises en amont. Enfin, l'adhésion au Pacte mondial a donné de l'ampleur à nos actions commerciales.*

*Société cotée, ProDware publie depuis trois ans déjà un chapitre RSE dans son Rapport annuel de Gestion. Le présent Rapport en est une version approfondie, qui va au delà des obligations légales. Les données ont été collectées sur le périmètre France de la société pour les années 2008-2009-2010, mettant à contribution les 19 agences régionales : Aix en Provence, Bayonne, Besançon, Bordeaux, Douvrin, Grenoble, La Rochelle, Lille, Nantes, Nice, Paris, Pau, Perpignan, Reims, Senlis, Strasbourg, Toulouse, et Villeurbanne.*

**Anne BAER, Responsable Développement Durable - Green/Tude®**



## SOMMAIRE

<b>EDITOS</b> .....	2
La démarche Développement Durable de Prodware .....	6
Prodware s'engage .....	7
Le Développement Durable : c'est aussi un positionnement métier .....	7
<b>PERFORMANCES SOCIALES</b> .....	8
Effectif total par type d'emploi (GRI Core Indicator LA 1) .....	8
La sous-traitance.....	8
Turnover du personnel (GRI Core Indicator LA 2).....	9
Santé et sécurité au travail (GRI Core Indicator LA 7).....	10
Formation et éducation (GRI Core Indicator LA 10).....	10
La gestion des compétences en chantier.....	11
La charte managériale .....	11
Croissance externe et intégration de nouveaux collaborateurs : le témoignage d'un collaborateur et la vision du directeur général de Prodware.....	13
Diversité (GRI Core Indicator LA 13) : séniors et femmes.....	14
Egalité des chances (GRI Core Indicator LA 14) .....	15
L'équité Hommes/Femmes :.....	15
L'intégration de travailleurs handicapés.....	16
Non discrimination (GRI Core Indicator HR 4) .....	17
Droits humains.....	17
Une liberté syndicale et un droit de négociation largement exercés (GRI Core Indicator HR 5).....	18
Interdiction du travail des enfants (GRI Core Indicator HR 6) .....	18
Abolition du travail forcé ou obligatoire (GRI Core Indicator HR 7) .....	18
Pratiques de sécurité (GRI Core Indicator HR 8) .....	18
Pyramide des âges .....	18
Signature d'un Accord Séniors.....	20
Entretiens annuels et évaluation des membres du personnel .....	20
Entretiens de seconde partie de carrière .....	21
Objectifs 2011 : .....	22



Accord d'intéressement.....	22
Régime de prévoyance et mutuelle .....	24
Table récapitulative : actions en matière de responsabilité sociale .....	24
Table récapitulative : objectifs en matière de responsabilité sociale.....	25
<b>NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL .....</b>	<b>26</b>
Enjeux secteur TIC.....	26
L'impact des TIC sur l'environnement est globalement positif .....	26
Le secteur des Technologies de l'Information fait des efforts.....	27
IT for GREEN.....	27
Prodware répond aux enjeux Green IT .....	28
Actions économiques et commerciales : l'offre Green/Tude® .....	30
Une offre citoyenne adaptée aux besoins de nos clients .....	31
Déclinaison de l'offre Green de Prodware.....	31
Prod'Sustainability, logiciel de gestion du Développement Durable .....	32
Prod'Waste : la réponse adaptée aux professionnels de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets .....	32
La P-Box : l'offre citoyenne anti-crise de Prodware.....	33
e-Pay, la solution de dématérialisation de la fiche de paye .....	33
Engagement communautaire .....	33
Exemple de sponsoring sportif : tournoi de Golf de Saint Omer .....	33
Un partenariat fort avec Telecom Sud Paris .....	34
Soutien aux artistes contemporains .....	34
Initiative du personnel : soutien d'urgence pour Haïti .....	34
Mentorat : le Président de Prodware s'investit.....	35
Table récapitulative : réalisations sociétales .....	35
Table récapitulative : objectifs en matière de responsabilité sociétale .....	36
<b>PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES .....</b>	<b>37</b>
Des consommations d'énergie en très forte baisse.....	37
Gaz .....	37
Electricité .....	37



Consommation totale d'énergie (gaz et électricité) .....	38
Une consommation d'eau non significative.....	39
Une consommation de papier divisée de moitié .....	39
Depuis 2009, Prodware met en œuvre la dématérialisation de la fiche de paye .....	40
Une gestion responsable des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) .....	40
Table récapitulative : réalisation environnementales .....	41
Table récapitulative : objectifs environnementaux .....	43
<b>GOUVERNANCE</b> .....	<b>44</b>
Capital et droits de vote de la société .....	44
Une forte implication des dirigeants .....	44
Des investisseurs privés et salariés – Actions gratuites et PEE .....	45
...et une part de plus en plus importante dans le public .....	46
Répartition du capital y compris les instruments de dilution – Les BSA.....	46
Une société qui accorde une large place aux administrateurs indépendants et aux femmes .....	46
Le Conseil d'Administration - composition .....	46
Séances du Conseil d'Administration.....	47
Les comités spécialisés au sein du Conseil d'Administration.....	48
Une société au fonctionnement transparent .....	48
Les rémunérations des dirigeants et des administrateurs.....	48
Attribution de bons de souscription d'actions aux mandataires sociaux et dirigeants .....	49
La Direction de Prodware .....	50
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>51</b>
Conformité et systèmes référentiels de reporting .....	52
Remerciements .....	52
Contacts .....	53



## LA DEMARCHE DEVELOPPEMENT DURABLE DE PRODWARE

L'attitude éthique du groupe repose sur trois fondamentaux, partagés par l'ensemble du personnel :

- La connaissance du métier,
- Le respect envers tout client et partenaire,
- Le respect et la considération envers tout salarié.

Vis-à-vis de ses clients et partenaires, dans un marché en pleine mutation où les fortes évolutions technologiques côtoient un environnement économique et social en mutation, Prodware garantit le respect et le maintien de deux constantes :

- Un devoir de conseil et d'anticipation,
- Un engagement à faire coïncider les investissements humains et financiers avec la réalité économique des clients.

*En tant que société cotée, Prodware publie déjà depuis trois ans un chapitre RSE/développement durable dans son Rapport annuel de Gestion. Le présent Rapport en est une version approfondie, qui va au delà des obligations de reporting. Le périmètre inclut un grand nombre d'indicateurs pertinents pour lesquels les données ont été collectées sur le périmètre France de la société mettant à contribution les 19 agences régionales : Aix en Provence, Bayonne, Besançon, Bordeaux, Douvrin, Grenoble, La Rochelle, Lille Villeneuve d'Ascq, Nantes, Nice, Paris, Pau, Perpignan, Reims, Senlis, Strasbourg, Toulouse, Villeurbanne. Les indicateurs sont renseignés pour les années 2008-2009-2010 et lorsque cela est possible les objectifs pour 2011, voire 2012.*

## Mise en œuvre du Développement durable chez Prodware

2008 : Consultation et adoption du Green Plan



Mars 2009 : objectif préférence train (trajets < 3h30)  
2011 : Réduction Flotte automobile



Mai 2009 : dématérialisation des fiches de paie (85%)



Avril 2009 : réalisation du 1<sup>er</sup> rapport Développement durable



2010 : Mise en ligne du site Prodware Développement Durable

Juin 2009 : Prod' Sustainability en interne



2010 : réalisation du Bilan Carbone Prodware France



Reporting à l'international  
Février 2009 : adhésion au Global Compact  
Avril 2010 : Enregistrement de la 1<sup>ère</sup> Communication sur le Progrès





## PRODWARE S'ENGAGE

Prodware, en s'engageant dans la voie du Développement Durable, souhaite effectuer son métier de manière plus responsable et participer ainsi à la réduction de ses impacts nocifs propres et des impacts des utilisateurs de ses solutions. Prodware est désormais présent sur tous les aspects des trois piliers du Développement Durable : l'écologique, le social et l'économique.

Le groupe entend suivre ses responsabilités d'entreprise citoyenne afin de devenir un acteur principal dans les divers aspects du Développement Durable.

Ses lignes directrices sont les suivantes :

- S'engager avec l'ensemble des parties prenantes sur les démarches et les objectifs pour la mise en œuvre d'une stratégie de Développement Durable en interne.
- Leader en matière d'outils de gestion auprès des entreprises du Middle Market ; Prodware doit offrir une offre de nouveaux services de conseil en gestion durable.
- Anticiper sur les changements et les obligations liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

## LE DEVELOPPEMENT DURABLE : C'EST AUSSI UN POSITIONNEMENT METIER

Comme cela sera développé plus loin dans le rapport, Prodware choisit d'axer sa stratégie Développement Durable sur trois axes. Premier axe : la mise en œuvre progressive des bonnes pratiques en interne, tant sur les aspects sociaux et environnementaux que sur sa contribution sociétale. Second axe, l'approfondissement des sujets liés au Green IT et IT for Green, l'éco-conception appliquée au secteur de l'informatique. Troisième axe, la mise sur le marché de solutions permettant aux autres organisations et entreprises d'améliorer leurs impacts.

Prodware a donc créé la marque GreenITude® et s'est positionné particulièrement sur la question de la gestion du Développement Durable par les PME, au sein du Système d'Information.



« Mesurer pour progresser »

Spécialiste de la gestion des organisations, Prodware propose aux entreprises une offre packagée complète de pilotage et d'optimisation du Développement Durable, comprenant les outils et les services Green IT adaptés à la conduite de votre changement.





## PERFORMANCES SOCIALES

En complément du Bilan Social que Prodware établit chaque année, le groupe évalue ici ses performances sociales par le biais d'indicateurs de ressources humaines issus de la « Global Reporting Initiative (GRI) ». Les principaux indicateurs portés ci-dessous sont les « Core indicators » de la GRI définis en association avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE).



« La Global Reporting Initiative a été établie vers la fin 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement, pour rendre compte des performances économiques, environnementales, et sociales, initialement pour des sociétés et par la suite pour n'importe quelle organisation gouvernementale, ou non gouvernementale.

Rassemblée par la coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES) en association avec le programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le GRI incorpore la participation active des sociétés, des O.N.G, des organismes de comptabilité, des associations d'hommes d'affaires, et d'autres parties prenantes du monde entier ».

<http://www.sommetjohannesburg.org>

### EFFECTIF TOTAL PAR TYPE D'EMPLOI (GRI CORE INDICATOR LA 1)

(LA = Labour, indicateurs liés aux conditions de travail)

L'effectif total du groupe s'établit à 640 salariés au 31.12.2010 (base 2009 : 686 salariés). Cet effectif se répartit à part égale entre population cadre et non cadre : 57 % de cadres pour 43 % de non-cadres pour 2010 (données 2009 : 57% de cadres pour 43% de non-cadres).

	2006		2007		2008		2009		2010	
<b>Cadres</b>	267	56%	387	51%	384	51%	391	57%	363	57 %
<b>Non-cadres</b>	209	44%	365	49%	377	49%	295	43%	277	43%
<b>Total</b>	<b>476</b>		<b>752</b>		<b>761</b>		<b>686</b>		<b>640</b>	
<b>Evolution</b>			+58%*		+1%		-10%		-6,5%	

\* Croissance externe

Objectif 2011 : Conscient du manque de précision de la typologie cadre/non-cadre, Prodware se donne pour objectif d'affiner l'analyse, en créant de nouvelles définitions (cadres dirigeants, cadres, techniciens-agents de maîtrise ...). Cette évolution interviendra une fois achevé le chantier d'élaboration d'une grille des métiers, en cours de déploiement depuis 2010.

### LA SOUS-TRAITANCE

En 2010, la sous-traitance représentait 52 équivalents temps plein (38 en 2009 et 49 en 2008). Il



s'agit essentiellement d'experts métier ou de commerciaux en mode régie. Dans ce nombre, une personne est employée dans le cadre du Service Volontaires Actif (SAV) en Chine depuis 2009. Nous profitons des opérations sous-traitées pour privilégier les fournisseurs de service issus du milieu adapté et protégé pour des prestations adaptées aux contraintes des personnels souffrant de handicap.

## TURNOVER DU PERSONNEL (GRI CORE INDICATOR LA 2)

Le turnover est de 17,7% (2009 : 20,0%). [Selon la définition SYNTEC du turnover : Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen x 100.]

	2007	2008	2009	2010
<b>Turnover</b>	19,9%	21,6%	20,0%	17,7%

Ces résultats sont à rapprocher des données observées habituellement dans le secteur informatique. En 2009, l'APEC avait identifié l'Informatique comme le secteur le plus mobile dans l'économie, enregistrant un turnover moyen record de 10 à 15% selon les modes de calcul, tenant compte du taux de turnover record de 30 à 40 % des SSII travaillant en mode régie.

**Objectif 2011 :** nous souhaitons affiner et mettre en place un suivi du turnover par grande catégorie de métier. En effet, les personnels consultants, développeurs, hotliners, commerciaux, et administratifs n'ont pas le même niveau de turnover. Ce que la distinction cadres/non cadres, ne permet pas de faire ressortir.

### Taux de rotation\*

Année	Taux de rotation
<b>2009</b>	19,9%
<b>2010</b>	14,4%

\* La formule utilisée pour calculer le taux de rotation est la suivante :

$$\frac{((\text{nombre de départs pendant l'année N} + \text{nombre d'arrivées pendant l'année N}) / 2)}{(\text{effectif physique moyen rémunéré au 31 décembre de l'année N-1})} \times 100$$

L'année 2009, marquée par la crise, a connu un nombre de mouvements exceptionnels supérieurs à la moyenne. Sur 2010, la cession de l'une de nos activités, a été décidée dans un contexte de recentrage de notre offre ERP, et d'opportunité d'acquisitions plus en rapport avec notre stratégie de développement à moyen terme. Sur les 42 employés concernés, aucun n'a été licencié ; 6 personnes ont anticipé par des départs volontaires ; 21 salariés ont été reclassés au sein de l'entreprise sur la période octobre-novembre 2010 et 15 ont été réaffectés dans les agences françaises du repreneur. Tout le personnel a été accompagné par les directions humaines et juridiques de Prodware.

### Qualité des sorties

Ci-dessous, les indicateurs permettant d'appréhender la « qualité » des sorties.

	2009	2010
<b>Nombre de sorties</b>	180	130
<b>Nombre de saisines*</b>	18	3
<b>Taux de saisines/Taux de sorties contestées devant le CPH</b>	10	2,31

\* Nombre de saisines dans l'année, indépendamment de la date de sortie



La baisse du taux de saisines correspond à une meilleure acceptation des sorties par nos anciens collaborateurs, la négociation étant davantage privilégiée.

#### SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (GRI CORE INDICATOR LA 7)

Le taux d'accidents du travail est de 1,2 % en 2010 (base 2009 : 1,1%). Ce taux très faible est cohérent avec notre activité de service.

Le taux d'absentéisme est de 4,2 % (base 2009 : 3,3%). Comparé aux taux moyens 2009 de 4,8 % et de 5,2% pour le secteur des services, donnés par Alma Consulting groupe, Prodware se situe donc en dessous de la moyenne nationale.

Il correspond à tous types d'absences tels le congé maladie, le congé maternité et paternité, les absences non rémunérées, les absences pour raisons familiales...

Les formules utilisées pour calculer le taux d'accidents du travail et le taux d'absentéisme sont les suivantes :

$$\frac{\text{Nbre Heures Absences periode N}}{\text{Nbre Heures de travail en théorie sur période N}} \times 100$$

	2007	2008	2009	2010
<b>Taux d'accidents du travail</b>	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%
<b>Taux d'absentéisme</b>	3,9%	4,6%	3,8%	4,2%
<b>Part des accidents de travail dans le taux d'absentéisme</b>	n.a.	0,1%	0,2%	0,2%

#### Absences par cause 2008-2010

Année	Nombre de jours d'absence pour maladie	Nombre de jours d'absence pour maternité et paternité	Nombre de jours d'absence pour accident de travail	Nombre de jours d'autres absences	Nombre de jours d'absence total
2008	3988	2014	191	1400	7593
2009	3736	1146	292	986	6160
2010	3442	1484	290	956	6172

A ce jour, Prodware ne fait état d'aucun jour d'absence lié aux accidents de trajet.

#### FORMATION ET EDUCATION (GRI CORE INDICATOR LA 10)

La réussite de Prodware et la qualité de ses services sont directement liées aux compétences de ses collaborateurs. En 2010, 1140 jours de formation ont été financés (base 2009 : 1423 jours) pour l'ensemble de la masse salariale. 321 salariés ont été concernés par ces formations (base 2009 : 340 salariés).

On compte :

- une moyenne de 3,6 jours de formation par cadre formé (base 2009 : 4,1 jours) et 3,4 jours pour la population non-cadre (base 2009 : 4,3 jours);
- une moyenne de 3,7 jours de formation pour les salariés masculins (base 2009 : 4,1 jours) et de 3,2 jours pour les salariés féminins (base 2009 : 4,3 jours).
- 85 salariés de plus de 45 ans ont été formés en 2010, soit 26,5%.

La baisse du nombre de jours de formation par salarié formé s'explique par le développement de la formation interne sur le modèle inter-collaborateurs. Suivant ce modèle, une personne formée à l'extérieur retransmet à distance sa formation aux autres salariés, afin d'optimiser l'investissement, et le temps consacré aux formations.

La responsable formation recrutée en juillet 2008 poursuit la mise en place du plan d'action et de valorisation de la formation externe et interne (inter-collaborateurs) ainsi qu'un système de suivi de la progression de la formation. L'année de référence pour le suivi de la progression de l'indicateur LA10 est 2009.

## LA GESTION DES COMPETENCES EN CHANTIER

Prodware est l'une des toutes premières entreprises de la Fédération Syntec à avoir signé un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en date du 10/12/2010. La Syntec représente près de 1250 groupes et sociétés françaises des professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil ainsi que de la Formation professionnelle.

En 2010, le plan GPEC a été mis en place mais son déploiement ne sera vraiment effectif que courant 2011, afin d'anticiper les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise en termes d'effectifs et de qualifications, de coller à son plan stratégique, et d'impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Dans cette optique, Prodware prépare de nouveaux outils GPEC tels que les référentiels métiers (fiche synthétique référençant des généralités associées à un métier) ou les fiches de poste (plus précises que le référentiel, elle décrit toutes les particularités d'un poste). La grille compétences et motivation sera utile au manager lors de l'entretien annuel, afin de juger l'adéquation entre les missions et le profil d'un collaborateur.

La grille des coefficients et rémunérations répertoriera les différents métiers en vigueur chez Prodware et auxquels on rattache pour chacun un coefficient et une rémunération minimums. Elle mentionne également les différents degrés de maîtrise du poste : débute, occupe, maîtrise et domine.

## LA CHARTE MANAGERIALE

Afin de renforcer la cohésion entre la stratégie développement durable de la direction et l'implication de l'ensemble des salariés, une réflexion interne sur les modes de management a été engagée fin 2008. Une Charte Managériale a été adoptée au 1<sup>er</sup> trimestre 2009 permettant de faire partager aux managers et collaborateurs des engagements forts et communs.

La Charte Managériale se veut être le reflet des pratiques des managers, dans le respect des valeurs et de la progression de la société. Elle tend à créer un référentiel de comportements, de rôles et de devoirs, qui est indispensable au regard des expériences, de l'âge, de la culture et de la personnalité de chacun.

Pour le manager Prodware, il s'agit d'être force de proposition, d'assumer ses engagements, d'analyser, de structurer et de fixer des objectifs. Cet acteur a un rôle d'arbitrage, et son statut nécessite de hiérarchiser ses priorités, de s'adapter et d'écouter pour comprendre. Ses trois principales missions sont de communiquer, de motiver et d'accompagner ses équipes au cœur de l'action.

### LA PROD'ATTITUDE AU CŒUR DE L'ACTION

#### Communiquer

- Ecoute pour comprendre
- Informe sur les nouveautés, les stratégies, les orientations, les résultats
- Souligne les points positifs
- Œuvre pour l'unité de l'entreprise

#### Motive

- Fixe et définit des objectifs précis, réalistes, quantifiables et vérifiables
- Valorise, complimente
- Donne du sens aux missions confiées
- Entretient un esprit d'équipe

#### Accompagne

- Définit le champ d'action de chacun
- Fixe des plans et réunions périodiques
- Délègue, donne plus d'autonomie, d'initiative
- Favorise la cohésion du groupe

### NOTRE STRATEGIE AU SERVICE DU CLIENT

#### Qualité et Rentabilité

- Satisfaire le client dans une logique économique

#### Croissance durable

- Fidéliser les clients et pérenniser notre action

### LES VALEURS PRODWARE

- Respect des identités culturelles
- Ethique et Intégrité
- Passion et professionnalisme
- Compétence et leadership
- Innovation

### CHARTe MANAGÉRIALE

### PRODWARE

### LA PROD'ATTITUDE

- Etre force de proposition
- Assumer ses engagements
- Analyser
- Structurer
- Arbitrer
- Favoriser compétence et expertise
- Etre capable de s'adapter
- Ecouter pour comprendre

Dès 2010, des formations au management ont été dispensées à l'ensemble des managers pour rendre leurs pratiques plus harmonieuses, leurs décisions plus objectives et pour gérer les conflits de manière efficace. Elles ont mis l'accent sur l'importance d'animer et de motiver les équipes, sur la réalisation et l'exploitation d'un entretien professionnel.

L'objectif de former 50 managers à fin 2010 a été dépassé. Au total, 120 journées de formation à la charte ont été dispensées à 60 managers. Ces sessions se poursuivront en 2011.

Les efforts de communication de la direction reflètent sa volonté de voir l'ensemble des collaborateurs de Prodware s'approprier la charte, l'organisation du groupe et ses fondamentaux.

Ils ont été accompagnés dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques, par le cabinet spécialisé extérieur, Langlois Consulting.

## CROISSANCE EXTERNE ET INTEGRATION DE NOUVEAUX COLLABORATEURS : LE TEMOIGNAGE D'UN COLLABORATEUR ET LA VISION DU DIRECTEUR GENERAL DE PRODWARE

L'année 2010 a vu le rachat par Prodware de l'activité Innovation et Design, à la société de Conseil ARES.

Une centaine de collaborateurs sont venus d'ARES ID, renforcer les compétences de Prodware dans les domaines de la création, du design et de l'architecture.

**Parmi eux, Doriana Chevrier, Manager de comptes stratégiques, dorénavant chez Prodware ID :**

« Prodware est une société très humaine. J'ai découvert qu'elle était aussi faite d'un ensemble de rachats, où l'historique de chacun est préservé, son identité, son origine initiale.

On investit dans la richesse de l'humain et il y a un réel intérêt pour les individus.

J'ai vu qu'on laisse la place à l'initiative, au dynamisme. L'essentiel c'est d'avancer.

Il y a eu des alignements qui ne se sont parfois pas très bien passés, comme la « politique voitures », pour ceux qui avaient auparavant une voiture de fonction, et à qui on a proposé un budget.

En arrivant chez Prodware, et en visionnant la première vidéo d'Alain Conrard, j'ai retrouvé mes valeurs, ma philosophie. On met la motivation au centre.

La transition s'est faite de manière fluide, sans rupture. On a pu conserver ce qui marche.

Au niveau des clients, tant que le savoir-faire suit, ils nous restent fidèles. Nos numéros de portable d'ailleurs n'ont pas changé. C'est un détail important. »





« Depuis sa création, les dirigeants de Prodware envisagent la croissance du groupe en mode mixte, à la fois organique et externe, et la placent au cœur de la stratégie de développement du groupe.

Au fil des années, nous avons formalisé un réel savoir-faire et une méthodologie efficace de ralliement des forces et énergies.

Plus que les éléments financiers, ce qui est largement étudié, préparé et anticipé, c'est l'aspect humain de l'acquisition.

Prodware cherche à comprendre en amont de l'acquisition, le contexte psychologique dans lequel se trouve les collaborateurs qu'il s'apprête à intégrer, ce qui permet d'éviter dans le futur, les formes d'inerties individuelles, les personnes qui se sentiraient laissées pour compte. Beaucoup de sujets plus matériels sont également traités avant même que les collaborateurs ne changent d'employeurs, comme la voiture de fonction, la mutuelle, pour que les données soient bien comprises, et vécues positivement.

Ce qui est analysé en détail avant toute acquisition, c'est le projet du Chef d'entreprise cédant, et des principaux team leaders. Car c'est eux qui auront le pouvoir de fédérer par la suite.

Ont-ils l'intention de céder leur entreprise et de la quitter ou bien de continuer à l'accompagner chez Prodware ?

Pour quelle raison principale cherchent-ils un repreneur ? Est-ce pour faire face à des difficultés financière et assurer leur pérenité ? Ou est-ce pour s'adosser à un groupe et croître plus rapidement ?

Dans les deux cas, Prodware offre une opportunité.

Dans le premier cas, on sécurise le collaborateur dans son emploi, tout en lui donnant la possibilité d'évoluer dans sa fonction et s'il le souhaite, de profiter de la cession pour changer d'affection fonctionnelle ou géographique.

Dans le second cas, on donne au collaborateur plus de moyens pour ses ambitions.

Je crois profondément que l'épanouissement personnel est au service de l'entreprise. La liberté et la confiance données au collaborateur doivent lui donner envie d'entreprendre, voire même de prendre des risques. »

#### DIVERSITE (GRI CORE INDICATOR LA 13) : SENIORS ET FEMMES

La diversité est difficile à mesurer, sans tomber dans les écueils du non-respect de la vie privée et de la discrimination même positive. Toutefois, il ressort des entretiens informels menés à ce sujet et de manière aléatoire avec quantité de salariés que, chez Prodware, les libertés et identités individuelles sont largement respectées.



La richesse humaine réside dans la multiplicité des parcours des collaborateurs, de leur culture et de leurs origines. Ne serait-ce qu'à l'occasion des rachats de sociétés de ces dernières années, en France comme à l'étranger, on constate l'émulation réciproque et l'intérêt pour l'autre.

Les identités ne sont pas gommées, presque au contraire elles sont revendiquées et visibles, faisant ressembler le groupe à une vaste mosaïque.

Pour ce qui est du mesurable, la part des 50 ans et plus chez Prodware est d'environ 12%. Dans le cadre de l'Accord Séniors décrit plus loin, nous avons fixé l'objectif d'élever et de maintenir l'emploi des plus de 50 ans à 13%.

	Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus	Effectif total	Taux
Au 31/12/09	83	686	12,1%
Au 31/12/10	76	640	11,9%

Quant au taux de femmes dans l'effectif global, il est de 30,3% (base 2009: 29,6%). Elles représentent 21,2% des cadres (base 2009 : 20,5%).

	2007	2008	2009	2010
Taux de femmes sur effectif global	32,4%	31,8%	29,6%	30,3%
Taux de femmes cadres	24,0%	22,6%	20,5%	21,2%

**Objectif Séniors 2011-2012 :** Stabiliser l'emploi des séniors (>50 ans) à 13% de la population salariée.

**Objectif 2011 :** Prodware lancera un projet de banque d'images constituée de portraits de collaborateurs, tous volontaires bien entendu. Ces images serviront ensuite aux supports de communication de la société. Au travers du projet « Prodware fait son casting », il s'agira de mettre en évidence la diversité sociale et humaine, Hommes/Femmes, Juniors/Séniors, notamment, en tant que composante du développement durable.

#### EGALITE DES CHANCES (GRI CORE INDICATOR LA 14)

En matière d'égalité des chances, Prodware travaille sur deux chantiers en parallèle. Des efforts sont réalisés pour assurer davantage d'intégration aux travailleurs handicapés et favoriser la parité Hommes/Femmes.

#### L'EQUITE HOMMES/FEMMES :

	2008	2009	2010
Ratio de salaire Femme/Homme dans la catégorie non-cadre	0,89:1	0,86:1	0,91:1

<b>Ratio de salaire Femme/Homme dans la catégorie cadre</b>	0,87:1	0,89:1	0,86:1
<b>Ratio de salaire Femme/Homme consolidé</b>	0,88:1	0,87:1	0,89:1

Selon l'INSEE, le ratio moyen (source DADS 2008) est de 0,82:1, soit un écart de 18% entre les salaires des femmes et des hommes. Prodware fait donc mieux sur ce sujet que la moyenne des entreprises privées et semi-publiques.

L'équité Hommes/Femmes est un point auquel Prodware attache beaucoup d'importance.

L'objectif 2011 est d'éditer un rapport sur l'égalité Hommes/Femmes, comprenant notamment des données sur l'équité salariale par catégorie professionnelle.

## L'INTEGRATION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

12 personnes (base 2009 : 10) ont la qualité de travailleurs handicapés, soit 2,4% (base 2009 : 1,4%) de l'effectif moyen. 6 d'entre eux entrent dans la catégorie TH sénior (>45 ans). Ce pourcentage se base sur la circulaire DGEFP n°2009-41 du 21 octobre 2009 relative au calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial

Suite au diagnostic qui avait été réalisé en 2009 par l'APFETH (Association Pour Favoriser l'Emploi des Travailleurs Handicapés), une restitution en avait été faite au service RH et aux représentants du CE et du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail). Un plan d'action a été lancé pour l'«Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés» et rebaptisé par les collaborateurs « Handi'on dit Cap ! ».

Dans ce cadre, divers aménagements de poste ont été effectués afin d'améliorer le confort des salariés handicapés au travail : horaires adaptés, ergonomie (siège, repose poignet, double clavier, repose-pied, systèmes auditifs).

Un salarié reconnu travailleur handicapé a bénéficié d'un tutorat.

Prodware a participé au cercle des référents organisé par l'AGEFIPH dans le but d'élaborer le référentiel « travailleurs handicapés dans l'entreprise ».

En 2010, les actions de communication interne ont été poursuivies. La direction des ressources humaines a conduit une action de sensibilisation des managers à la question du handicap. L'Association pour la Formation et l'Emploi des Travailleurs Handicapés, est intervenue pour former 32 cadres Prodware.

La sous-traitance avec le milieu adapté et protégé a fait l'objet d'une promotion particulière.

Les établissements adaptés susceptibles de fournir les prestations recherchées sont consultés par le service achats sur tout le territoire national. Par exemple, Prodware organisant des réunions trimestrielles dans toutes les agences, a décidé de sous-traiter l'organisation des cocktails à des ateliers protégés.

Afin d'atteindre progressivement l'objectif national de 6% de l'effectif total et être en conformité avec les normes AGEFIPH, les objectifs de PRODWARE en matière de travailleurs handicapés sont les suivants :

- Sensibiliser et communiquer en interne

Sensibiliser l'ensemble des salariés à travers une communication globale afin de lever le silence sur le handicap, de faire tomber les préjugés, de parler de situation handicapante et non de handicapé, et de faire prendre conscience que le handicap n'est pas uniquement physique et visible. Cette communication se fait sous forme d'articles ou de vidéos envoyés par mail à chaque collaborateur.

- Recruter

Rechercher des compétences dans les écoles (stagiaires, jeunes ou demandeurs d'emploi en contrat en alternance) ; mettre en place des campagnes de communication sur le site internet ; travailler en collaboration avec les acteurs publics sur le champ de l'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

- Valoriser

Maintenir les salariés reconnus travailleurs handicapés dans leur emploi, à travers l'adaptation et l'aménagement de leur poste de travail, un plan de carrière, une offre adaptée de formation et la valorisation de leurs acquis et de leurs expériences.

#### **Les actions réalisées sur 2010 :**

- Actions de communication :
  - Prod'Infos spéciale sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
  - Diffusion d'une Prod'Meeting spéciale avec les témoignages de deux collaborateurs handicapés, du médecin du travail et du service d'appui au maintien et à l'emploi des travailleurs handicapés.
- Actions pour le maintien dans l'emploi :
  - Un plan d'action a été lancé pour l'«Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés» et rebaptisé par les collaborateurs « Handi'on dit Cap ! ».
  - Prodware a participé au cercle des référents organisé par l'AGEFIPH dans le but d'élaborer le référentiel « travailleurs handicapés dans l'entreprise ».
  - Un salarié reconnu travailleur handicapé a bénéficié d'un tutorat.
- Actions Recrutement :
  - Deux personnes handicapées ont été recrutées.
- Actions avec le milieu adapté et protégé :
  - Réalisation de diverses prestations comme les services de catering pour réunions d'agence
  - Sensibilisation des services généraux.

#### **NON DISCRIMINATION (GRI CORE INDICATOR HR 4)**

Aucun incident de discrimination n'a été reporté. Aucune mesure particulière n'a dû être prise.

#### **DROITS HUMAINS**

Les indicateurs de performance en matière de droits de l'Homme permettent d'exposer les impacts d'une organisation sur les droits civils et politiques de ses parties prenantes ainsi que ses actions afférentes. Les différents volets de ces indicateurs s'appuient sur des textes de référence internationalement reconnus, principalement la Déclaration universelle des droits de l'Homme de

l'Organisation des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 (en particulier les huit conventions fondamentales de l'OIT).

En effet, les indicateurs relatifs aux droits de l'Homme se concentrent sur la manière dont l'organisation inclut et respecte les droits fondamentaux de l'être humain dans son activité tandis que ceux appliqués à l'emploi rendent compte de la qualité des conditions de travail et de son environnement.

#### UNE LIBERTE SYNDICALE ET UN DROIT DE NEGOCIATION LARGEMENT EXERCES (GRI CORE INDICATOR HR 5)

Chez Prodware, nous tenons à la liberté syndicale. Deux syndicats sont représentés :

- La CFTC avec un délégué syndical ;
- La CGC-CFE avec un délégué syndical.

#### INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS (GRI CORE INDICATOR HR 6)

Aucune activité n'a été identifiée comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; aucune mesure n'a donc été prise pour contribuer à interdire ce type de travail.

#### ABOLITION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE (GRI CORE INDICATOR HR 7)

Aucune activité n'a été identifiée comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; aucune mesure n'a donc été prise pour contribuer à interdire ce type de travail.

#### PRATIQUES DE SECURITE (GRI CORE INDICATOR HR 8)

Des formations à la sécurité routière ont été mises en place dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels et ne sont pas prises en compte dans les statistiques sur la formation, car elles ne sont pas imputables aux budgets formation. Ces séances de sensibilisation, fortement appréciées par les 54 personnes ayant suivi le module, soit 120 journées de formation, vont probablement se poursuivre. En effet, Prodware se fixe comme objectif 2011-2012, de lancer des cours d'éco-conduite et de renforcer encore les codes de « bonne conduite. »

Une formation au secourisme a été dispensée cette année auprès de 23 personnes et 4 membres du CHSCT, prise dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

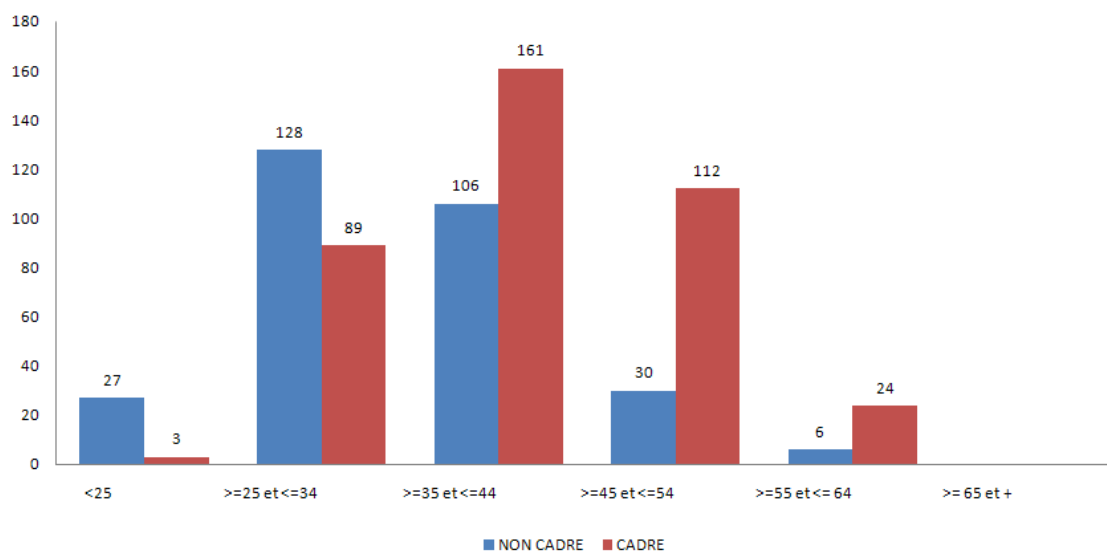
#### PYRAMIDE DES AGES

La moyenne d'âge des salariés s'établit à 38,8 ans, soit proche de la moyenne d'âge de la population active au plan national (source : INSEE DARES) qui la situe à 40,5 ans.

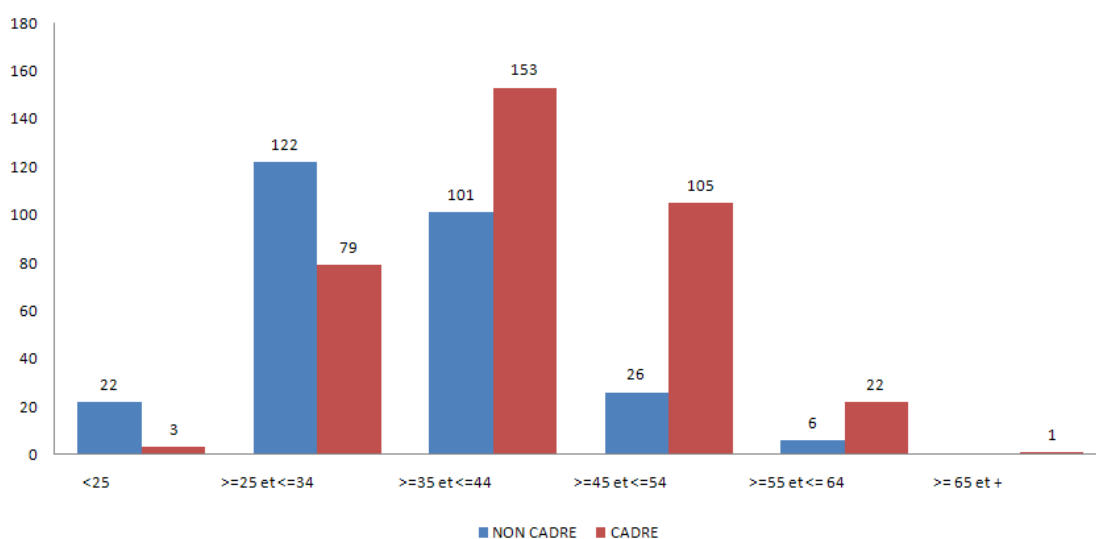
	2007	2008	2009	2010
Moyenne d'âge des salariés	37,5 ans	37,5 ans	38,6 ans	38,8 ans

	Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus	Effectif total	Taux
Au 31/12/09	83	686	12,1%
Au 31/12/10	76	640	11,9%

### PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2009



### PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2010



## SIGNATURE D'UN ACCORD SENIORS

Le développement de l'employabilité est un point essentiel de la politique de maintien des seniors dans l'emploi. Après négociation avec les syndicats, Prodware a conclu un Accord Seniors pour une durée de 3 ans (2010-2012).

Cet accord concernera tous les plus de 45 ans. Légalement fixée à 55 ans, cette définition a été abaissée de 10 ans à la demande des délégués syndicaux. Cet accord s'est fixé plusieurs objectifs :

- Favoriser le recrutement de salariés de 45 ans et plus, pour renforcer la diversité et réduire les phénomènes de discrimination à l'embauche.
- Formaliser des entretiens de seconde partie de carrière pour accompagner les salariés dans une période clé de leur vie professionnelle et leur communiquer des informations utiles. Maintenir dans l'emploi les salariés de 50 ans et plus à hauteur de 13% de l'effectif global. A ce jour, ils représentent 12% de l'effectif. C'est le seul point de l'Accord Seniors sur lequel dans un premier temps, Prodware focalisera ses efforts aux plus de 50 ans, et non pas 55 ou 45.
- Proposer à chaque salarié de cette tranche d'âge un bilan de compétences débouchant sur un parcours de formation.
- Aider 10% de salariés seniors à formuler un projet de formation.

Pour exemple en 2010, sur 160 salariés de plus de 45 ans, 85 ont bénéficié de formations. Les seniors formés représentent 26,4 % de l'ensemble des salariés formés.

## ENTRETIENS ANNUELS ET EVALUATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Les entretiens ont été mis en place avant 2007. En 2010, ils ont fait l'objet d'une modernisation.

En 2008, nous atteignons 50% de retours des supports au service RH (40 % en 2009 et 32 % en 2008).

Objectif 2011 : atteindre 60% en 2011. Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, nous travaillons sur un projet de saisie des entretiens en ligne sur le portail RH qui devrait aboutir en fin d'année.

### Les basiques de l'entretien annuel

Cet entretien est encore appelé entretien d'évaluation ou entretien de progrès. L'appréciation des performances et la fixation des objectifs doivent impérativement faire l'objet d'un entretien formalisé entre le collaborateur et le salarié.

Il s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe Prodware et est basé sur un travail amont :

- une auto-évaluation du collaborateur et une auto-fixation des objectifs préparées avant l'entretien
- une préparation de l'évaluation par le manager avant l'entretien.

L'appréciation est la première étape de la construction de la performance future du collaborateur. C'est un moment clé, un moment de partage dans la relation manager /managé.

C'est un moment privilégié pour analyser en profondeur l'activité de l'année : la façon dont a été tenu le poste et les objectifs atteints.



## Outils

Les formulaires d'entretien et de fixation d'objectifs sont des aides à la discussion entre le collaborateur et le manager.

- Cet outil doit devenir, par un suivi régulier de l'état d'avancement des objectifs, un outil de pilotage pour le salarié et un outil de management et de coaching pour le manager.
- C'est également un outil riche d'exploitation pour le service R.H (en terme de climat social, de recensement des besoins de formation, ...)

## Recommandations au manager

L'objectif de l'appréciation est de faire progresser le collaborateur

Cet entretien annuel doit être déconnecté à la fois de l'entretien de rémunération et de l'entretien de carrière à moyen terme

L'appréciation se déroule en deux parties : l'entretien en tant que tel lors d'un premier rendez-vous, et la synthèse écrite lors d'un second rendez-vous rdv.

L'appréciation des performances et la fixation des objectifs doit s'établir au moins une fois par an.

## ENTRETIENS DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Pour les collaborateurs âgés de plus de 45 ans, PRODWARE a mis en place à compter de 2010 un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

### Objectif principal

L'objectif principal est d'accroître la proportion de séniors en favorisant leur employabilité et en sécurisant leur parcours professionnel.

### Présentation générale de l'entretien

Cet entretien, destiné aux salariés âgés de 45 ans et plus, s'inscrit dans la continuité de l'entretien annuel.

Accompagné de préférence d'un collaborateur RH, chaque manager mène cet entretien.

Il s'agit de faire un point avec le manager et le service RH sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, en tenant compte de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise.

### Fréquence et conditions

Cet entretien est à réaliser tous les 5 ans au minimum ; chez PRODWARE, il le sera sans condition d'ancienneté (là où le légal prévoit une ancienneté de 2 ans). A partir de 45 ans, l'entretien sera réalisé tous les 5 ans, puis renforcé dès 55 ans tous les 2 ans.

Quatre points essentiels sont abordés lors de l'entretien:



- ✓ Etudier les possibilités d'évolution (aménagement de poste, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié)
- ✓ Améliorer les conditions de travail
- ✓ Les souhaits de mobilité : s'il y en a, lesquels ?
- ✓ Envisager le moment et les conditions de passage à la retraite ou le prolongement d'activité après 60 ans (comme la retraite progressive ou la surcote).

### **Contenu de l'entretien : comment anticiper votre seconde partie de carrière**

Au cours de l'entretien, il s'agit d'aiguiller le collaborateur vers un certain nombre d'outils. Une partie importante de cet entretien consiste à informer le collaborateur.

Parmi les pistes les plus souvent abordées par les entreprises, on trouve : le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la période de professionnalisation ou le tutorat.

#### **1er outil : le bilan de compétences**

A compter de 45 ans et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise ou après 20 ans d'activité professionnelle, le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Il permet de définir un projet professionnel en reconnaissant la valeur de l'expérience.

La VAE est un dispositif qui permet de valider l'expérience pour obtenir un diplôme (il privilégie l'expérience acquise avec l'âge).

#### **2ème outil : le développement des compétences**

La période de professionnalisation : permet d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation.

#### **3ème outil : tutorat et partage de savoir-faire**

Le tutorat améliore les savoirs-faire et favorise l'intégration des plus jeunes. Une mission de tutorat est confiée prioritairement à des salariés de plus de 45 ans.

Il arrive que le tutorat soit assuré de manière ponctuelle par un ancien salarié déjà retraité et souhaitant reprendre une activité pour une durée limitée.

---

#### **OBJECTIFS 2011 :**

L'objectif est qu'à fin 2011, tous les collaborateurs ayant 55 ans et plus soient reçus en entretien par leur manager et un membre de l'équipe RH pour ce que l'on appelle la dernière partie de carrière. Cela concerne environ 30 personnes.

La tranche des 45 -54 sera quant à elle traitée en 2012.

#### **ACCORD D'INTERESSEMENT**

Un accord d'intéressement a été signé en 2009 et aussitôt appliqué. Selon cet accord, 5% du bénéfice net de la société est reversé à tous les collaborateurs présents depuis au moins 3 mois

dans l'entreprise. L'enveloppe globale sera répartie dès le second semestre 2010 à chaque salarié au prorata de sa rémunération.

Cette formule simple et proportionnelle permet à chacun de bénéficier de la croissance du bénéfice. Chaque salarié a alors le choix de disposer de ce capital immédiatement ou de le placer dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE). Ce PEE, issu d'un accord au sein de l'entreprise, est destiné à inciter les salariés à l'épargne progressive en leur faisant bénéficier d'avantages fiscaux, l'intéressement placé dans le PEE étant exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales, hors CGS-CRDS. De plus, Prodware prend en charge les frais de tenue de compte et de gestion.

Par ailleurs, un abondement pour les sommes investies en titres de l'entreprise est prévu par cet accord, témoignant de la volonté de Prodware de favoriser et d'inciter l'actionnariat de ses collaborateurs. Ci-dessous figure le détail des abondements :

- Abondement FCPE : versement de 2% sur les primes d'intéressement, versement 4% sur les versements volontaires
- Abondement actions, qui fonctionne sur des tranches
  - ✓ de 260€ à 2500€ : versement par l'entreprise de 20%
  - ✓ de 2500€ à 7500€ : versement de l'entreprise de 15%
  - ✓ de 7500€ à 15000€ : versement de l'entreprise de 10%
  - ✓ au-delà de 15000€ : le versement n'ouvre pas droit à un abondement.

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre d'un intéressement collectif aux résultats de la Société est calculée selon la formule suivante :

5% du résultat net de la Société, tel que figurant sur la ligne HN de la liasse fiscale de la Société.

Le montant résultant de l'application de cette formule est par ailleurs plafonné à un montant maximum égal à 1% de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise.

Par ailleurs, au cas où le calcul ci-dessus conduirait à un dépassement par rapport au plafond autorisé par l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global de la prime serait réduit afin de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de la Société. » (Extrait de l'accord d'intéressement : Art 4, modalités et calcul de l'intéressement.)

En 2009, il a été décidé d'émettre des actions gratuites au profit des salariés, en vertu d'une délégation de compétence qui a été conférée au conseil par une précédente assemblée générale, soit 158 080 actions. Cependant, l'attribution d'actions gratuites ne deviendra définitive qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 2 ans à compter de la décision d'attribution. De plus, les salariés bénéficiaires devront compter dans l'effectif à l'issue de la période d'acquisition. Les salariés exerçant des fonctions techniques et commerciales seront tenus de respecter des critères de performance sur l'exercice 2010, tels que détaillés dans leur lettre d'attribution.

Au 31 décembre 2010, compte tenu des conditions et critères à respecter, le nombre potentiel d'actions à émettre est de 134 840, soit approximativement 3% du capital. A ce nombre, il a été appliqué une probabilité de présence au 30 novembre 2011 (taux de turn-over).

## REGIME DE PREVOYANCE ET MUTUELLE

Tous les salariés bénéficient d'avantages sociaux tels que les tickets restaurant, la mutuelle, l'aide au logement. Chez Prodware, le régime de prévoyance est obligatoire aux termes de la convention collective.

Quant à la mutuelle, toutes les personnes remplissant, actuellement et dans le futur, les conditions ci-après sont et seront automatiquement affiliés au régime de prévoyance :

- faire partie de l'ensemble du personnel des établissements de la société PRODWARE établis en France métropolitaine
- percevoir une rémunération ressortissant du régime général de sécurité sociale

C'est une mutuelle groupe obligatoire; à ce titre, toute la famille y adhère, y compris les concubins sans discrimination de sexe.

## TABLE RECAPITULATIVE : ACTIONS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Objectif 2010	Réalisation 2010
<b>Améliorer le management</b>	Le manager présente aux nouvelles recrues un livret d'accueil, comprenant notamment des informations sur le groupe, les différents services (dont les RH), la communication en interne... Le livret est aussi disponible en ligne.
<b>Renforcer la cohésion en interne</b>	Les rendez-vous des agences sont des rencontres inter-pôles et inter-services organisées chaque trimestre. C'est notamment l'occasion de communiquer sur les actualités du groupe, parmi lesquelles le développement durable a sa place.
<b>Sensibiliser le personnel sur le handicap</b>	Formation et sensibilisation des managers. Prod'Meeting (vidéo d'information interne) consacrée au handicap, avec : <ul style="list-style-type: none"><li>- le témoignage de deux collaborateurs: comment vivent-ils leur handicap au sein de l'entreprise ?</li><li>- les témoignages d'un médecin du travail et d'une ergonome sur leurs missions chez Prodware.</li><li>- la politique de Prodware en matière de handicap présentée par le service RH</li></ul>
<b>Intégrer des travailleurs handicapés dans l'effectif total</b>	Maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi et embauche de deux personnes. Six salariés entrent dans la catégorie travailleurs handicapés séniors (plus de 45 ans).
<b>Promouvoir la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé</b>	Privilégier, lorsque cela est possible, des actions auprès du secteur adapté et protégé. C'est ainsi qu'ont été sous-traités les cocktails pour les réunions trimestrielles des agences.

<b>Maintenir les séniors dans l'emploi</b>	Prodware a signé un Accord Séniors visant à maintenir en activité les plus de 50 ans. Des entretiens de seconde partie de carrière permettent de faire le point avec ces collaborateurs, à un moment clé de leur carrière.
<b>Offrir aux salariés des avantages sociaux</b>	Les salariés bénéficient d'avantages sociaux tels que les tickets restaurant, la mutuelle, l'aide au logement.

TABLE RECAPITULATIVE : OBJECTIFS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Objectif 2011	Plan d'action 2011
<b>Augmenter la formation pour tous</b>	Accroître l'investissement, évaluer les besoins de formation.
<b>Favoriser le temps choisi et la mobilité</b>	Encouragement au passage au 4/5 et à la mobilité.
<b>Sensibiliser le personnel sur le handicap</b>	Poursuivre les actions de communication et de sensibilisation. Atteindre 6% de travailleurs handicapés sur l'effectif total (contre 1.87 aujourd'hui).
<b>Valoriser les collaborateurs et renforcer leur appartenance au groupe</b>	<p>En 2011, Prodware prévoit le lancement d'un projet de banque de portraits des collaborateurs volontaires. Ces images serviront ensuite aux supports de communication de la société. Au travers du projet « Prodware fait son casting », il s'agira de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mettre en évidence la diversité sociale et humaine, en tant que composante du développement durable</li> <li>• donner au client une image humaine d'un collaborateur proche de lui et de ses besoins.</li> </ul>
<b>Poursuivre l'équité Hommes/Femmes</b>	Un rapport sur l'équité Hommes/Femmes paraîtra en 2011.
<b>Stabiliser et investir la population Séniors</b>	Atteindre 13% de séniors dans l'effectif total. Tous les collaborateurs de 55 ans et plus seront reçus courant 2011 individuellement par leur manager pour un entretien de dernière partie de carrière ; une trentaine de personnes est concernée.
<b>Affiner les indicateurs en matière d'effectif</b>	Prodware souhaite affiner l'analyse cadres/non cadres et suivre de manière plus précise le turnover par grandes catégories métiers.

## NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Dans cette partie, nous présenterons la contribution de Prodware France à la vie de la communauté. Sa valeur ajoutée, ses initiatives et leurs retombées sur les différentes parties prenantes.

Vis-à-vis de ses clients et partenaires, dans un marché en pleine mutation où les fortes évolutions technologiques côtoient un environnement économique et social en mutation, Prodware garantit le respect et le maintien de deux constantes :

- Un devoir de conseil et d'anticipation,
- Un engagement à faire coïncider les investissements humains et financiers avec la réalité économique des clients.

Examinons d'abord les enjeux spécifiques de notre secteur d'activité et comment nous pouvons aider à faire avancer l'état de l'art en matière de Green IT et IT for Green.

### ENJEUX SECTEUR TIC

Il commence à être connu que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ont un impact non négligeable sur l'environnement, en négatif comme en positif. Pour autant, un grand travail de sensibilisation reste à faire, y compris au sein des métiers de l'informatique, public concerné mais non toujours conscient des conséquences réelles des échanges dits « virtuels ».

### L'IMPACT DES TIC SUR L'ENVIRONNEMENT EST GLOBALEMENT POSITIF

Les TIC ont accusé ces dernières années une forte hausse de leur dépense énergétique :

- L'industrie informatique serait responsable de 2% des émissions mondiales de CO<sub>2</sub>, soit autant que le transport aérien, communément stigmatisé. (Source : Gartner Group 2007. Périmètre comprenant les télécoms, l'informatique, mais pas l'électronique grand public, les appareils de mesure de l'électronique).
- Les TIC représentent 13,5% de la facture électrique française. Leur consommation électrique à augmenté de 10% par an sur les dix dernières années. (Source : Rapport TIC et Développement Durable 2008).
- En France, l'usage des TIC serait responsable de 5% des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre), soit 3% au titre de l'usage professionnel, et 2% au titre de l'usage domestique. (Source : Rapport Borloo mars 2009).
- La durée d'utilisation moyenne d'un ordinateur avant sa mise au rebut est passée de 12 à 3 ans entre 1985 et 2010 (Source : GreenIT.fr 2010).
- La fabrication d'un PC nécessite cent fois son poids final en matières premières (Source : Computer and the environment-Université des Nations Unies octobre 2003).
- La consommation énergétique totale du World Wide Web représente actuellement 16 fois la consommation d'une ville comme Paris.
- D'ici 2025, Internet pourrait consommer autant d'énergie que l'humanité aujourd'hui (Source : Université Dresde).

## LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION FAIT DES EFFORTS

La hausse des consommations de 10% par an depuis dix ans (Source : Rapport Borloo mars 2009) est contrebalancée par les éco-gestes et avancées technologiques :

- Marge potentielle de réduction : Les émissions actuelles dues aux TIC peuvent être réduites de 1 à 4 fois dans les années à venir. (Source : Rapport Borloo mars 2009)
- 46% des Français éteignent leur ordinateur lorsqu'il n'est pas utilisé. C'est le premier des 19 éco-gestes (Source : Etude TNS-Sofres), qui permet d'économiser jusqu'à 43% de la facture électrique (Source : Gartner 2009).
- La capacité de stockage des serveurs a été multipliée par 70 en 10 ans (Source : Rapport Borloo mars 2009).
- Les principaux acteurs TIC passent en mode Zero Carbone (Source : CNET 12 mai 2009) :
  - Google depuis 2007 : efficacité énergétique, investissements dans les énergies renouvelables compensation en dernier recours.
  - Le siège américain de DELL est devenu CarbonNeutral® en 2008.

## IT FOR GREEN

Selon les estimations, les TIC pourraient permettre d'économiser de 1 à 4 fois leurs propres émissions de gaz à effet de serre. De plus, on estime que les outils de pilotage et d'optimisation, ainsi que les nouvelles solutions de virtualisation des échanges, peuvent impacter positivement :

- la mesure et la réduction des impacts environnementaux ;
- la limitation de pollutions et gaspillages (par l'optimisation, et la mise en commun de flux et réseaux).





Actions économiques et commerciales de Prodware en rapport avec les enjeux Développement Durable :

Enjeux Développement Durable	Impacts nocifs des TIC	Offre de Prodware
Réduire la consommation énergétique des serveurs	La puissance électrique d'un serveur aujourd'hui est de 400 W soit 4 fois plus qu'il y a 5 ans (Source : <i>VMware</i> ).	La solution <b>Green Hosting</b> mutualise les serveurs, les réseaux/flux et le stockage.
Réduire la consommation énergétique des ordinateurs	L'industrie informatique serait responsable de 2% des émissions mondiales de CO <sub>2</sub> soit autant que le transport aérien, pourtant 1 <sup>er</sup> au banc des accusés (Source : <i>Gartner</i> ).	La solution <b>Green PC</b> permet d'optimiser au quotidien votre performance informatique.
Réduire les impacts négatifs des déchets	<p><u>Objectif français :</u></p> <p>« Atteindre la moyenne européenne de collecte de déchets liés aux TIC d'ici 2012, ce qui signifie quadrupler le taux observé ce jour » (Source : <i>Rapport Borloo « TIC et Développement Durable » 2009</i>).</p> <p>Il a fallu recycler entre 400 et 500 millions de PC fin 2007 car ils étaient incapables de s'adapter aux nouvelles technologies (Source : <i>ACIDD</i>).</p>	<p>Prodware collecte, valorise, recycle les <b>DEEE</b> en donnant une seconde vie aux équipements informatiques.</p> <p>Nous intégrons les critères de longévité, d'évolutivité et de consommations énergétiques, dans les matériels et les solutions que nous préconisons.</p>
Réduire la consommation papier par la dématérialisation	La dématérialisation permettrait d'économiser 460Mt de CO <sub>2</sub> dans le monde et 20,7Mt en France (Source : <i>Etude Smart 2000</i> ).	Les solutions de dématérialisation <b>e-Pay Manager</b> et <b>e-Fax</b> permettent de dématérialiser les fiches de paie et de numériser les fax.
Diffuser les bonnes pratiques et le savoir-faire	<p>30% des dirigeants déplorent un manque d'accompagnement.</p> <p>85% des chefs d'entreprise se disent préoccupés par la protection de</p>	Prodware met à disposition des PME une <b>offre de services d'accompagnement</b> pour les aider dans l'implantation de leur démarche RSE.



	l'environnement. Seuls 15% des chefs d'entreprises de moins de 250 salariés ont déjà mis en place des actions mentionnées par le Grenelle (Source : <i>Ademe</i> ).	
<b>Réduire les coûts</b>	La réduction des coûts et la priorité de toutes les entreprises aujourd'hui.	Prodware a pour objectif de proposer des solutions qui offrent le meilleur retour sur Investissement.
<b>Offrir des solutions métier spécifiques aux professionnels de l'environnement</b>		<b>Prod'Waste</b> et <b>Prod'Utilities</b> sont des ERP verticalisés qui aident les entreprises des secteurs des déchets, de l'eau et de l'énergie à optimiser leur gestion.



## ACTIONS ECONOMIQUES ET COMMERCIALES : L'OFFRE GREEN/TUDE®

Les TIC ont un double impact sur l'environnement : un impact négatif, souvent négligé car trop peu mesuré et méconnu ; et un impact positif d'optimisation et de progrès. Lancée en 2009, l'offre Green/Tude® de Prodware en prend acte.

Elle propose un nouveau regard sur les TIC et met à profit toutes les potentialités du Green IT au bénéfice du Développement Durable.

Ainsi, en diffusant bonnes pratiques et « Green/Tude® », les consultants Développement Durable de Prodware s'engagent à propager les valeurs de performance environnementale et de bonne gestion des ressources.

Selon le principe 9 du Global Compact auquel il a adhéré, Prodware favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La mise sur le marché d'outils de bonne gestion permettant de mesurer, piloter leur progression, réduire leurs impacts négatifs sur l'environnement et établir des reportings périodiques, nos clients optimisent leur performance.

Nous croyons que mettre en œuvre une démarche Green c'est, au-delà des contraintes réglementaires, se doter d'un avantage concurrentiel durable et optimiser ses performances globales.

Pour Prodware, le Développement Durable est considéré comme un levier d'efficacité économique indéniable :

- Facteur de réduction des coûts
- Facteur d'innovation
- Facteur de motivation de nos collaborateurs
- Facteur de cohésion (lien social)
- Levier de recrutement (respect du personnel...)
- Facteur de confiance.
- Facteur de conquête de marchés



## UNE OFFRE CITOYENNE ADAPTEE AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

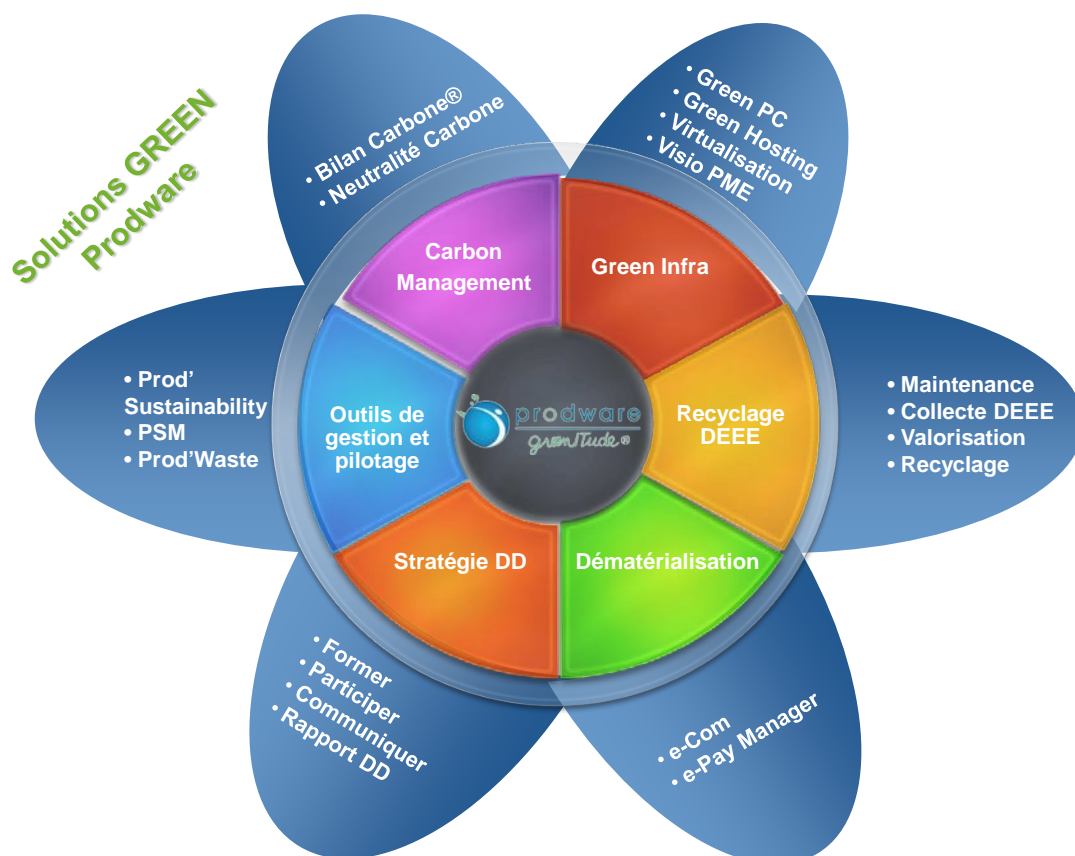
La plupart des produits et services d'accompagnement mis sur le marché par Prodware ont une rentabilité économique et écologique immédiate, rendue possible par :

- une meilleure gestion des flux,
- l'optimisation de la consommation énergétique des équipements informatiques,
- la dématérialisation des documents,
- la flexibilité et l'évolutivité de nos solutions de gestion adaptées aux besoins de nos clients.

L'application d'une politique tarifaire adaptée aux ressources et aux besoins de ses clients PME est une constante chez Prodware. Dès la conception des produits, le cahier des charges prend en compte la nécessité de maintenir un niveau de prix accessible au plus grand nombre.

## DECLINAISON DE L'OFFRE GREEN DE PRODWARE

Spécialiste de la gestion des organisations, Prodware accompagne ses clients par la mise sur le marché d'une offre packagée et complète de pilotage et d'optimisation Green.



## PROD'SUSTAINABILITY, LOGICIEL DE GESTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 2009, Prodware déploie dans son propre système informatique Prod'Sustainability, logiciel de gestion du Développement Durable. Basé sur Microsoft Dynamics, ce logiciel génère directement à partir des données de l'ERP, 30 indicateurs de Développement Durable.

Certains indicateurs sont renseignés automatiquement sans changement de process, d'autres nécessitent une adaptation des équipes, qui doivent saisir des compléments d'information nécessaires aux nouveaux calculs. Enfin, certains indicateurs et graphes sont personnalisables manuellement.

Exemple d'indicateur automatique : le turnover des ressources humaines.

Exemple d'indicateur nécessitant une saisie spécifique : l'équivalent carbone de la facture EDF. Il faut dorénavant saisir le nombre de kWh.

## PROD'WASTE : LA REPONSE ADAPTEE AUX PROFESSIONNELS DE LA COLLECTE, DU RECYCLAGE ET DE LA VALORISATION DES DECHETS

En bout de chaîne de nos sociétés de consommation, la filière déchets porte une immense responsabilité en terme de collecte, tri, recyclage et valorisation. Au premier plan des obligés du Développement Durable, les professionnels des déchets ont un besoin urgent de nouvelles solutions pour mettre en œuvre le tri sélectif, la taxe incitative, etc. Avec la hausse des cours des matières premières, les déchets ne sont plus perdus pour tout le monde. De nouveaux acteurs investissent ce secteur.

Prodware possède une longue expérience de l'implantation de systèmes d'information et l'intégration de modules et fonctionnalités indépendants les uns des autres. Avec la solution Prod'Waste, déclinée en :

- *Prod'Waste Industries* : pour les professionnels de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets.
- *Prod'Waste Collectivités* : pour les collectivités, afin qu'elles mettent en œuvre leur stratégie vertueuse de gestion des déchets municipaux et qu'elles aient une maîtrise globale des coûts dans le cadre du schéma global d'élimination multi filières.

Prod'Waste offre de nombreuses fonctionnalités :

- Gestion et optimisation des tournées des véhicules
- Gestion de l'élimination des déchets
- Gestion des documents légaux
- Traçabilité totale, analyse des déchets
- Gestion des services, des sites de stockage
- Aide à la décision

---

## LA P-BOX : L'OFFRE CITOYENNE ANTI-CRISE DE PRODWARE

Afin de mettre à la disposition des petites et des très petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'investir dans un ERP, Prodware a inventé la P-Box. Accessible par un abonnement mensuel à petit prix, la P-Box est une offre logicielle hébergée, complète et packagée, qui permet aux entreprises de bénéficier d'un service tout compris adapté à son métier.



La P-Box a mis en 2010 à la disposition d'une cinquantaine de petites et très petites entreprises :

- des logiciels Microsoft et Microsoft Dynamics : ERP et CRM pour la gestion de l'entreprise, les outils bureautiques et collaboratifs, la Business Intelligence (BI)
- des solutions verticales et « Best of Breed » développés par Prodware, CRM hosté, analytique PPM, Prod'Waste - suite logicielle de gestion pour la filière déchets...
- de l'infrastructure : hébergement sécurisé, antivirus, sauvegarde en ligne, e-fax
- des services : installation, formation, paramétrage, télémaintenance, mises à jour.

---

## E-PAY, LA SOLUTION DE DEMATERIALISATION DE LA FICHE DE PAYE

Les lois sur les technologies de l'information, l'économie numérique et la simplification du droit ont donné, depuis 2000, valeur de preuve aux documents numériques, dont la fiche de paie. Depuis 2007, tout salarié peut stocker à vie ses fiches de paie sur le coffre fort virtuel gratuit mis à disposition par l'Etat sur le site [mon.service-public.fr](http://mon.service-public.fr). Prodware utilise et a mis sur le marché en 2009 la solution e-Pay Manager qui permet de dématérialiser et gérer efficacement l'envoi mensuel de fiches de paie. Cette solution permet de réduire l'utilisation du papier et les émissions de gaz à effet de serre.

## ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

En 2009 et 2010, Prodware a versé près de 80 000€ de dons à des associations, écoles et clubs sportifs. Le groupe poursuit ces actions de générosité et de soutien auprès des mêmes entités, dans un souci de fidélité, efficacité et de pérennité.

---

## EXEMPLE DE SPONSORING SPORTIF : TOURNOI DE GOLF DE SAINT OMER

A l'acquisition de C2A en 2007, Prodware a continué de soutenir le Club de Golf de Saint-Omer, association organisatrice du deuxième tournoi de Golf de France, de par son importance. Ce soutien s'est décomposé en 2010 en fourniture de marchandises et services informatiques, délivrés par son pôle Infrastructures, pour une valeur marchande de 50 000 € d'une part, et en soutien financier d'autre part pour une enveloppe de 25000 € en 2010 ( 40 000€ en 2009).

Objectif 2011 : renouvellement du partenariat.

---

## UN PARTENARIAT FORT AVEC TELECOM SUD PARIS

Prodware a initié depuis trois ans un partenariat fort avec Telecom et Management Sud Paris. Sur l'année universitaire 2008/2009, plusieurs étudiants ont pu effectuer leur stage de fin d'études chez Prodware ; 6 d'entre eux ont intégré l'entreprise en fin de cycle.

Sur la période 2010/2011, Prodware a décidé d'aller plus loin en créant une « Majeure Processus et intégration d'ERP » d'un an en apprentissage, avec 8 étudiants ingénieurs en contrat d'apprentissage répartis sur les pôles AX et NAV.

L'objectif est de former des étudiants de dernière année à l'implémentation d'ERP Microsoft Dynamics en leur apportant une formation sur cette plateforme et une mise en pratique lors de stage réalisés chez Prodware sur les six derniers mois en vue de leur embauche.

Prodware est la seule entreprise du périmètre Microsoft à avoir réalisé cette démarche en France.

La formation des étudiants est également assurée, en complément de celle des professeurs. Cette majeure sera reconduite l'année prochaine en intégrant Dynamics CRM.

Le président de Prodware, Philippe Bouaziz, est membre du Steering Committee (comité de parrainage des majeures de l'école) et participe aux réunions avec le corps professoral, dans le but de partager les visions marché et évolutions permettant à l'école d'adapter des enseignements.

Le Directeur des Ressources Humaines de Prodware a participé aux réunions réalisées par l'audit AMBA de l'école en vue de l'Accréditation Internationale du Programme Grande Ecole de TMSP : Advisory Board (conseil d'orientation stratégique).

Cette expérience s'avère très concluante et nous souhaitons la prolonger.

Pour l'école, au delà de pouvoir bénéficier d'un financement de la formation, les jeunes stagiaires ont pour la plupart bien intégré l'entreprise.

Pour l'entreprise, c'est un réel vecteur de recrutement, sur lequel nous souhaitons encore plus investir en temps et en suivi.

---

## SOUTIEN AUX ARTISTES CONTEMPORAINS

Les œuvres de plusieurs artistes ont été exposés à titre provisoire et pour certaines de façon permanente, dans les locaux de Prodware.

---

## INITIATIVE DU PERSONNEL : SOUTIEN D'URGENCE POUR HAÏTI

Dans les jours qui ont suivi le séisme de janvier 2010, les collaborateurs de l'agence parisienne de Prodware se sont mobilisés par un appel aux dons individuels, pour assembler vêtements, médicaments et vivres de première nécessité et les ont confiés à un entrepreneur d'origine haïtienne qui a pu acheminer un container et le livrer personnellement aux survivants sur place.



## MENTORAT : LE PRESIDENT DE PRODWARE S'INVESTIT

Philippe Bouaziz, président et fondateur de Prodware, est membre actif de l'institut du Mentorat entrepreneurial de la Chambre de Commerce de Paris qu'il a rejoint dès la seconde promotion.


L'IME met en place une relation mentorale qui se définit par l'accompagnement d'un entrepreneur (le mentoré) sur une période de 12 à 18 mois par l'un de ses pairs (le mentor) durant la phase de croissance de son entreprise. Cette relation est basée sur l'engagement réciproque, libre et volontaire des deux personnes. C'est avant tout un état d'esprit qui se traduit par une relation équilibrée et enrichissante pour chacun.

Philippe Bouaziz y conseille en troisième promotion son « mentoré », fondateur et PDG d'une entreprise de recyclage spécialisée dans les retours marchandises invendues, et aujourd'hui également à la tête d'un projet d'énergie renouvelable issu de la méthanisation.

Le mentorat entrepreneurial a été créé dans le but de :

- Favoriser le partage des expériences, savoir-faire et savoir-être
- Accélérer et sécuriser le développement des PME à fort potentiel
- Mettre en relation des entrepreneurs dans un cadre privilégié, sans conflit d'intérêts
- Permettre aux entrepreneurs volontaires de transmettre leur vision de la croissance
- Développer et promouvoir certaines valeurs dans un contexte professionnel

## TABLE RECAPITULATIVE : REALISATIONS SOCIETALES

Objectif 2010	Réalisation 2010
<b>Renforcer le reporting Développement Durable</b> 	Nos premiers rapports DD ont bénéficié de la collecte de données Prod'Sustainability, développée par Prodware.  Notre premier Rapport 2010 sur le Progrès a été validé par le Pacte Mondial des Nations Unies, confirmant notre membership pour une année supplémentaire.
<b>Poursuivre nos actions de dons</b>	En 2009 et 2010, Prodware a versé près de 80 000€ de dons à des associations, écoles, et clubs sportifs. Le groupe poursuit ces actions de générosité et soutien auprès des mêmes entités, dans un souci de fidélité, efficacité et de pérennité.



Objectif 2011	Plan d'action 2011
<b>Développer une nouvelle offre de dématérialisation</b>	<p>Mettre sur le marché une nouvelle offre de dématérialisation des documents spécifiques aux services RH.</p> <p>Ainsi, ce sont l'ensemble des documents relatifs à ce service qui pourront être dématérialisés.</p>
<b>Renforcer le reporting Développement Durable</b> 	<p>Adopter une méthodologie de reporting permettant d'enrichir le rapport DD 2010, d'élargir le périmètre d'évaluation et de se benchmarker par rapport au secteur d'activité.</p> <p>Générer des rapports de progression, grâce à l'intégration de Prod'Sustainability à notre ERP.</p> <p>Editer en Anglais en 2011 notre premier Rapport sur le Progrès du Pacte Mondial des Nations Unies.</p> <p>Pour la publication de notre prochain rapport DD, élargir notre périmètre Prodware France à Prodware ID et éventuellement une de nos filières à l'étranger.</p>
<b>Développer notre offre de reporting pour nos clients</b>	<p>Prodware Sustainability Manager, en cours de développement, est l'outil de reporting universel du Développement Durable. S'intégrant directement au sein du SI, l'outil récupère les données et génère les standards internationaux GRI et ISO au travers de graphiques et tableaux de bord. Il disposera de nombreuses fonctionnalités et permettra notamment de réaliser le rapport Développement Durable d'une PME, de suivre son empreinte écologique, de localiser les gaspillages d'énergie ...</p> <p>PSM bénéficie de l'appui d'OSEO, de l'ADEME, et de la DG6, direction de l'Innovation au sein du ministère de l'Industrie.</p>

## PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Prodware travaille à minimiser son impact sur les milieux naturels en privilégiant les actions durables et en développant des offres de solutions de gestion et d'accompagnement au Développement Durable.

C'est dans une démarche volontaire de Développement Durable que le groupe souhaite rapporter ses impacts écologiques au minimum nécessaire à sa productivité.

Prodware n'est pas encore soumis à une obligation de reporting de son empreinte carbone. Toutefois, un Bilan Carbone a été réalisé en 2010 sur le périmètre Prodware France 2009. Le Bilan 2010, qui nous permettra d'effectuer un auto-benchmarking, est en cours. Il sera réalisé tous les ans.

Il existe une vingtaine de référentiels dans le monde, couplant méthodologie carbone et facteurs d'émission pour effectuer calculs et conversions. Il est apparu pertinent d'utiliser le référentiel établi par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). Trois collaborateurs ont bénéficié de la formation certifiée ADEME au Bilan Carbone entre 2009 et 2010.

L'ensemble des salariés de Prodware France ont été associés à la collecte des données, et ont répondu à un questionnaire tant sur leurs modes de déplacement que sur la composition alimentaire de leurs déjeuners. En effet, ces éléments entrent en compte dans le périmètre du Bilan Carbone.

Afin d'encourager leur éco-attitude, un bon nombre d'initiatives ont été lancées auprès de l'ensemble des collaborateurs :

### DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE EN TRES FORTE BAISSSE

Les données ci-après présentent les consommations pour chaque type d'énergie pour 2010 et 2009 (les données 2008 n'étant pas disponibles).

#### GAZ

Seule l'agence de Douvrin est équipée au gaz pour une partie de son chauffage. En 2010, elle a consommé 193 446 kWh, contre 368 492 en 2009. Cette baisse de 47,5 % s'explique d'une part par le remplacement progressif des installations au gaz par des installations électriques, et d'autre part par la cession à la société IRIS de notre activité de maintenance informatique basée dans l'agence, activité fortement intensive en énergie et occupant 350 m<sup>2</sup>.

#### ELECTRICITE

L'électricité est l'énergie la plus utilisée dans nos agences. En 2010, la consommation totale s'élevait à 822 395 kWh, contre 1 228 382 kWh en 2009, soit une économie de 405 987 kWh (- 33,0%). Cette réduction n'est pas homogène entre la vingtaine d'agences réparties sur la France.

Elle s'explique notamment par les changements de comportement et la sensibilisation des collaborateurs aux économies d'énergie. Ces changements de comportement communiqués sous la bannière de la « Green/Tude = Green Attitude » se sont traduits par :

- La sensibilisation et la communication sur l'énergie en interne et la prise de conscience des salariés vers plus d'éco-responsabilité.
- L'installation de la climatisation réversible dans la plupart des agences, qui, par une meilleure utilisation des appareils de chauffage, permet des économies d'énergie non négligeables.
- La préférence des ordinateurs portables moins énergivores que les ordinateurs fixes.
- L'installation de détecteurs de présence dans certaines agences, pour l'allumage et l'extinction des éclairages.
- L'extinction des lumières après les heures de travail et notamment l'extinction des lumières pour les week-ends.

D'autres facteurs, liés à des décisions de gestion du groupe, contribuent à la diminution de la consommation d'électricité :

- La diminution de la surface des locaux occupés par Prodware France qui est passée de 8 495 à 7 938 m<sup>2</sup> (- 6,6 %) grâce à la politique de réaménagement des agences, ayant pour objectif une meilleure utilisation de l'espace, et la fermeture d'une agence à Montpellier.
- Cette diminution tient compte des déménagements intervenus en cours d'année 2009, y compris la cession de l'activité d'IRIS qui occupait 350 m<sup>2</sup> jusqu'en septembre 2009 et un déménagement de l'agence de Bayonne dont les surfaces ont été réduites en fin d'année 2009.
- Une politique de réduction de l'usage de la climatisation.
- Et, dans une moindre mesure la baisse des effectifs totaux (- 45 personnes).
- Enfin la baisse du chiffre d'affaires entre 2009 et 2010.

Afin d'isoler la part de ces facteurs, les consommations d'énergie sont recalculées ci-dessous par m<sup>2</sup>, par salarié et par Euro de chiffre d'affaires.

#### CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (GAZ ET ELECTRICITE)

Pour tenir compte des facteurs externes liés au changement de périmètre de consolidation de Prodware France, de la diminution de la surface des locaux et de la baisse de ses effectifs, nous avons choisi de calculer un indicateur de consommation d'énergie totale par salarié et par m<sup>2</sup>. L'évolution de cet indicateur dans le temps rend compte des efforts de chaque collaborateur et des mesures prises par la direction pour limiter le gaspillage d'énergie. En 2010, elle s'établit à 1 584 kWh / salarié (2 328 kWh / salarié en 2009), soit 744 kWh en moins - une diminution de 31,9% que l'on retrouve également lorsque l'on calcule les consommations par m<sup>2</sup>.

Enfin, il est particulièrement pertinent de ramener les consommations globales d'énergie au chiffre d'affaires. L'intensité énergétique de Prodware caractérise sa capacité à limiter sa consommation d'énergie par unité de valeur ajoutée. Pour cette année, nous considérerons que cette valeur ajoutée est mesurée par Euro de chiffre d'affaires, mais cette approche pourrait évoluer.

	2009	2010
<b>Consommation globale (kWh)</b>	<b>1 596 874</b>	<b>1 015 841</b>
<b>Effectif</b>	686	640
<b>Consommation kWh par salarié</b>	2 328	1 584
<b><u>Evolution</u></b>	<i>n.a.</i>	- 31,95 %
<b>Surface en m<sup>2</sup></b>	8 495	7 938
<b>Consommation par m<sup>2</sup></b>	188	128
<b><u>Evolution</u></b>	<i>n.a.</i>	-31,91%
<b>Chiffre d'affaires (en M€)</b>	81	78
<b>Consommation ramenée au chiffre d'affaires (kWh/M€)</b>	19 714	13 023
<b>Consommation en kep*/M€</b>	1 665	1 104
<b>Intensité énergétique en gep**/ €</b>	1.7	1.1
<b><u>Evolution</u></b>	<i>n.a.</i>	- 35.3 %

\* kilo équivalent pétrole, 1 kep = 11,6 kWh

\*\* gramme équivalent pétrole

#### UNE CONSOMMATION D'EAU NON SIGNIFICATIVE

Ce poste n'est pas apparu comme significatif pour l'activité de services de Prodware.

#### UNE CONSOMMATION DE PAPIER DIVISEE DE MOITIE

En 2009, les Français ont consommé en moyenne 150 kg de papier, d'emballages et de cartons, dont un tiers pour l'impression et l'écriture.

Prodware est passé de 13 tonnes de papier ramettes commandé en 2008 à 9 tonnes en 2009 et 7 tonnes en 2010. Soit une diminution de 46 % en deux ans.

Les consommations de l'ensemble des agences sont passées exactement de 9023 kg en 2009 à 7136 kg en 2010, soit une baisse de 1886 kg. Cette diminution en volume a été accélérée par le passage progressif du papier green 80 g à 70 g.

Grâce à la mobilisation et aux efforts de tous, à la dématérialisation des factures et de la fiche de paie (75% d'adhésion) ainsi qu'à l'introduction du papier green de 80 g au lieu de 90 g, nous avons réduit notre consommation de ramettes de 30 % entre 2008 et 2009 et de 22% supplémentaires entre 2009 et 2010.

Le paramétrage en recto-verso, noir et blanc par défaut des imprimantes a également contribué à cette diminution.

De manière logique, l'essentiel de la baisse est observé au niveau des agences de Paris (direction générale et services administratifs) et Lille-Douvrin (direction des ressources humaines).

## DEPUIS 2009, PRODWARE MET EN ŒUVRE LA DEMATERIALISATION DE LA FICHE DE PAYE

Par la mise en place de la dématérialisation des fiches de paie , qui évite l'utilisation de papier, de toners, de maintenance des imprimantes et de transport, Prodware économise chaque année près de 630 kg de CO<sub>2</sub>.

« L'objectif était d'automatiser l'envoi des fiches de paie à nos collaborateurs tout en améliorant notre efficacité environnementale. Avec e-Pay Manager, nous en avons profité pour dématérialiser aussi la Lettre Groupe qui accompagne le bulletin de salaire. Nous avons considérablement amélioré notre productivité, réduit nos dépenses papier, et supprimé des tâches fastidieuses. En accélérant la transition vers le numérique, nous anticipons sur les contraintes réglementaires à venir, et optimisons nos coûts. En prime, cette action est partie intégrante de notre Green plan, notre démarche interne de développement durable. »

**Nathalie Philis-Loquet, responsable R.H. chez Prodware**

## UNE GESTION RESPONSABLE DES DECHETS D'EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES (DEEE)

Prodware prend tout particulièrement ses responsabilités vis-à-vis de la gestion des déchets électroniques et informatiques. Un partenariat nous lie au laboratoire IRIS de Douvrin (Nord), qui s'est détaché du groupe Prodware en septembre 2009. Spécialisé en gestion des équipements informatiques, il agit pour optimiser le cycle de vie global du parc informatique de Prodware et des clients de Prodware :

- Assistance à la sélection du matériel informatique sur la base de critères de performance,
- Optimisation des matériels existants,
- Maintenance,
- Collecte gratuite des DEEE (hors frais de transport),
- Recyclage réglementaire avec délivrance CERFAR renouvellement du parc lorsque nécessaire avec du matériel valorisé.

Dans le cadre de son activité de recyclage et de traitement des déchets informatiques et électroniques, le laboratoire applique les principes suivants :

- dématérialiser sur le sol européen et ne pas se défaire des produits dangereux dans les pays en voie de développement,
- offrir une seconde vie à certains PC dans un circuit éducatif et humanitaire,
- fournir un débouché professionnel au personnel handicapé dans le processus du recyclage.

Un registre a été mis en place cette année au niveau du service Achats de Prodware, afin de dégager dans le futur des indicateurs précis de durée de vie, produit par produit. Il doit être tenu régulièrement à jour, avec un récapitulatif pour chaque mois, en tenant compte des catégories ci-après :

- les produits blancs, qui recouvrent les appareils de lavage (lave-linge ou lave-vaisselle), de cuisson et de préparation culinaire (cafetière électrique, bouilloires, fours à micro-ondes),

- les produits bruns, qui recouvrent les appareils audiovisuels (TV, magnétoscope, hi-fi), écrans de télévision, rétro-projecteurs,
- les produits gris, qui recouvrent les équipements informatiques et bureautiques : écrans plats, écrans CRT (cathodiques), unités centrales « classiques », serveurs, imprimantes matricielles, imprimantes laser, imprimantes jet d'encre, onduleurs, téléphones fixes, téléphones portables, ordinateurs portables, souris, claviers, switch, baies disque, routeurs.

Dans un souci de traçabilité plus fine de nos DEEE, un poste de gestionnaire de parc sera à pourvoir prochainement. Une partie des missions qui lui seront confiées consistera à améliorer et optimiser notre besoin en matière de DEEE. A ce jour, plus de 3,8 tonnes de DEEE ont été collectées par notre partenaire Iris Informatique, spécialiste de l'informatique, de l'achat au recyclage.



#### TABLE RECAPITULATIVE : REALISATION ENVIRONNEMENTALES

Objectif 2010	Réalisation 2010
<b>Réalisation du Bilan Carbone®</b>	<p>Réalisation du Bilan Carbone® sur le périmètre Prodware France 2009</p> <p>Envoi d'un questionnaire aux salariés afin de connaître leurs habitudes en matière de déplacement, d'alimentation et de leur faire prendre conscience des zones d'impacts.</p> <p>Implication de 82% du personnel dans les réponses.</p>
<b>Revoir la politique « voitures »</b>	<p>Promotion du covoiturage par le service R.H. sur son portail.</p> <p>Nouvelle politique voiture pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabiliser les conducteurs pour l'usage de la voiture affectée</li> <li>• Rationaliser la structure du parc</li> <li>• Diminuer l'empreinte environnementale</li> </ul>
<b>Nouvelle politique des transports</b>	<p>Depuis mars 2009, l'objectif « Préférence train » est en vigueur pour tous les trajets inférieurs à 3h30 (au lieu de 2h05)</p>

	auparavant).
<b>Mobilité et visioconférence</b>	<p>Le groupe a investi cette année dans un système de visioconférence destiné à promouvoir les échanges entre collaborateurs et clients. La web conférence (partage d'écrans) est opérationnelle avec Meeting Place CISCO, y compris en externe avec clients. Ceci a permis de réduire les coûts et l'impact carbone des déplacements.</p> <p>Poursuite du développement du télétravail, notamment dans la nouvelle filiale Prodware Innovation Design, à l'occasion de l'intégration d'une centaine de nouveaux collaborateurs.</p>
<b>Sensibiliser au DD les responsables de site</b>	Sensibilisation au recyclage à l'intention d'une sélection d'interlocuteurs référents en agence.
<b>Consommations de papier</b>	<p>Passage au papier 80g/m2 au lieu de 90g.</p> <p>Utilisation de papier green issu de forêts gérées durablement.</p> <p>Actions de communication en faveur d'une meilleure gestion du papier.</p> <p>Participation à la semaine nationale de la réduction des déchets avec une newsletter interne sur le sujet, valorisant les efforts à faire et déjà accomplis.</p> <p>Grâce à ces mesures et à la dématérialisation des échanges, Prodware a réduit sa consommation de ramettes de 30% entre 2008 et 2009 et de 22% supplémentaires entre 2009 et 2010, soit une division par deux des consommations en deux ans, et une réduction de 6 tonnes de papier.</p>
<b>Dématérialisation édition de documents</b>	<p>Dématérialisation des factures et de la fiche de paie ; adhésion de 73% (66% fin 2009) des salariés au service de fiche de paie numérique proposé depuis mars 2009.</p> <p>En 2010, création du portail R.H., base documentaire consultable par tous en ligne ; les collaborateurs retrouvent ainsi l'ensemble des infos R.H. du groupe (la couverture frais de santé, le livret d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés, la prévoyance, ....)</p> <p>En 2010, les formulaires de congés payés sont dématérialisés ; suivront les demandes de recrutement et les demandes d'avenant pour des collaborateurs.</p>



## TABLE RÉCAPITULATIVE : OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX

Objectif 2011	Plan d'action 2011
<b>Réduire l'empreinte environnementale des employés</b>	<p>Actions de sensibilisation et communication interne.</p> <p>Promotion du télétravail et des modes de transport verts comme le vélo (remboursement de l'abonnement Vélib en cours d'examen) et le covoiturage. Sur son portail, le service R.H. en fait sa promotion.</p>
<b>Réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise</b>	<p>Optimisation énergétique. Poursuite de la dématérialisation des échanges de documents. Réduction des déplacements.</p> <p>Investissement dans la visioconférence. Introduction de critères de choix environnementaux dans les cahiers des charges achats.</p>
<b>Réalisation du Bilan Carbone®</b>	<p>Annualiser le Bilan Carbone. Réaliser le deuxième Bilan Carbone afin de pouvoir établir un auto-benchmarking et élargir son périmètre à d'autres filiales, à l'international.</p>
<b>Sensibiliser le personnel à la problématique « déchets »</b>	<p>Actions de sensibilisation et communication.</p> <p>Distribution de l'étiquette STOP PUB à tout le personnel.</p>
<b>Poursuivre la dématérialisation</b>	<p>Dématérialisation et mise en ligne d'autres formulaires: demandes de recrutement, demandes d'avenant pour les collaborateurs et autres formulaires R.H.</p>
<b>Visioconférence</b>	<p>Installation de la visioconférence en interne comme en externe.</p> <p>Equipement des principales agences en France de salles de visio-conférence (en priorité Paris, Lille et Toulouse) afin de limiter les déplacements.</p>

## GOUVERNANCE

Prodware est une société d'entrepreneurs à l'actionnariat stable.

Pour les besoins de ce chapitre, il nous est apparu utile de qualifier les données à fin mars 2011. En effet, Prodware ayant effectué une augmentation de capital de 3,4 M€ par placement privé, les informations gagnent en pertinence. Nous donnerons toutefois également les données au 31 décembre 2010.

### REPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE DE LA SOCIETE

Le capital de la société est au 31 mars 2011 constitué de 4 578 214 actions de 0,65 € de valeur nominale, soit un montant de 2 975 839,10€.

Ce capital a évolué de manière constante au cours de ces trois dernières années, enregistrant les opérations réalisées par la société pour financer son développement.

L'évolution du nombre d'actions sur cette période est ainsi la suivante :

	31/12/2009	31/12/2010	31/03/2011
<b>Nombre d'actions</b>	3 630 096	4 265 204	4 578 214
<b>Montant du capital (en €)</b>	2 359 562	2 772 382	2 975 839

Un droit de vote double est attaché aux actions détenues au nominatif depuis plus de deux ans.

	31/12/2009	31/12/2010	31/03/2011
<b>Nombre de droits de vote</b>	5 869 140	6 493 105	6 771 848

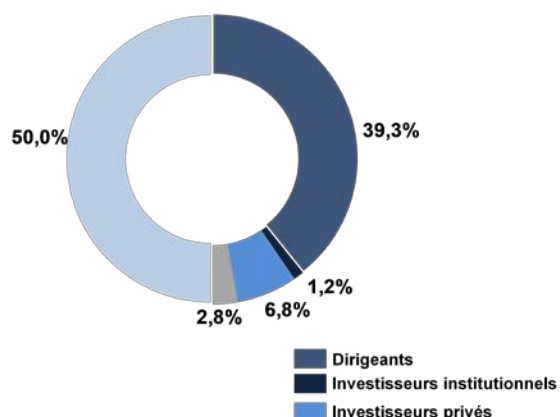
### UNE FORTE IMPLICATION DES DIRIGEANTS

Depuis sa création en 1989, Prodware est une société détenue majoritairement par ses deux fondateurs, Philippe Bouaziz et François Richard.

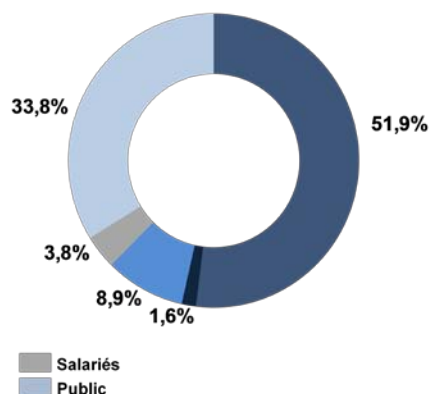
Ces derniers assurent par ailleurs le contrôle de la société, compte tenu des droits de vote double attachés à leurs actions (cf supra).

Aux fondateurs, il convient d'ajouter aujourd'hui les administrateurs et directeurs généraux de la société.

Répartition du capital<sup>(\*)</sup>  
au 31 mars 2011



Répartition des droits de vote<sup>(\*)</sup>  
au 31 mars 2011



(\*) : sur la base de 4 578 214 actions

A fin mars 2011, la participation des dirigeants dans le capital et les droits de vote de la société est la suivante :

	31/12/2009	en %	31/12/2010	en %	31/03/2011	en %
<b>Nombre d'actions</b>	1 809 354	49,8%	1 817 454	42,1 %	1 797 454	39,3 %
<b>Nombre de droits de vote</b>	3 615 208	61,6%	3 549 608	54,7 %	3 517 608	51,9 %

#### DES INVESTISSEURS PRIVES ET SALARIES – ACTIONS GRATUITES ET PEE

Au fil de son développement et de ses acquisitions, la société a ouvert son capital à des investisseurs institutionnels et privés dont l'engagement et la fidélité ne se sont pas démentis au cours de ces dernières années.

Le fonds d'investissement Entrepreneur Venture, présent dans la société depuis 2005, détient à ce jour 6,5 % du capital.

Les salariés sont associés au capital de la société pour un pourcentage variant ces dernières années entre 3 et 4%.

Leur participation devrait augmenter sensiblement du fait du programme d'attribution d'actions gratuites mis en place qui permettra à nombre de collaborateurs de Prodware de détenir les actions attribuées d'ici fin 2011.

Par ailleurs, la société a ouvert en 2010 la possibilité à ses collaborateurs d'investir le montant de leur intéressement en actions Prodware logées dans un PEE avec un abondement très incitatif de l'entreprise.

## ...ET UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DANS LE PUBLIC

Enfin, depuis son introduction en bourse, la société a une proportion de plus en plus importante de son capital dans le public, reflet de la confiance portée par les investisseurs à la société.

Ce pourcentage représentait 35 % au 31 décembre 2009, 46,2 % au 31 décembre 2010. A fin mars 2011, il représente plus de 50 % du capital et 33,8 % des droits de vote. La repartition du capital et des droits de vote au 31 décembre 2010 est la suivante :

	En % du capital	En % des DVD
Dirigeants	42,1%	54,7%
Investisseurs publics	1,3%	1,7%
Investisseurs privés	7,4%	9,4%
Salariés	3%	3,9%
Public	46,2%	30,3%
TOTAL	100%	100%

## REPARTITION DU CAPITAL Y COMPRIS LES INSTRUMENTS DE DILUTION – LES BSA

La société a émis plusieurs valeurs mobilières donnant potentiellement accès au capital.

Il s'agit principalement de bons de souscription d'actions et d'obligations convertibles en actions dont les échéances varient entre septembre 2011 à février 2014.

Il existe de nombreux paramètres pouvant influencer la décision des investisseurs d'exercer ou non leurs BSA ou de convertir leurs obligations, et donc la dilution réelle à terme.

Si néanmoins, tous les instruments dilutifs émis par la société étaient exercés, la dilution totale serait, toutes choses étant égales par ailleurs, d'environ 35%.

## UNE SOCIETE QUI ACCORDE UNE LARGE PLACE AUX ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS ET AUX FEMMES

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION - COMPOSITION

Depuis l'assemblée générale des actionnaires du 30 juin 2010, le conseil est composé de six administrateurs. Il s'agit de Philippe Bouaziz et Alain Conrad ainsi que de quatre administrateurs qui ont été nommés au cours de cette assemblée : Viviane Neiter, Klara Fouchet, Stéphane Conrad et Jacques Tordjman. Ce dernier a démissionné de son mandat peu après, mais sa nomination sera à nouveau proposée à la prochaine assemblée de juin 2011.

Cette assemblée a par ailleurs réduit la durée du mandat des administrateurs de six à trois ans pour se conformer aux meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Au vu des critères énoncés par le Code de Gouvernance Middenext, le Conseil a examiné le critère d'indépendance pour chacun des membres et défini leur statut. Deux administrateurs, Viviane Neiter et Jacques Tordjman, répondent à ces critères qui sont :

- *N'être ni salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe.*
- *Ne pas être client, fournisseur ou banquier significatif de la société.*
- *Ne pas être actionnaire de référence de la société.*
- *Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence.*
- *Ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des trois dernières années.*

A l'issue de l'assemblée générale de juin 2011, le conseil d'administration devrait être porté à 7 membres et composé des personnes suivantes :

Membres	Fonctions	Fin de mandat	Statut
<b>Philippe Bouaziz</b>	Président du conseil	AG 2014*	
<b>Alain Conrard</b>	Administrateur - Directeur général	AG 2013	
<b>Stéphane Conrard</b>	Administrateur - Directeur général délégué	AG 2013	
<b>Jean-Gérard Bouaziz</b>	Administrateur	AG 2014*	
<b>Viviane Neiter</b>	Administrateur	AG 2013	indépendant
<b>Klara Fouchet</b>	Administrateur	AG 2013	
<b>Jacques Tordjman</b>	Administrateur	AG 2014*	indépendant

\* sous réserve des décisions de l'AG 2011

Il ressort que la société remplit les critères de bonne gouvernance au sens du Code Middenext puisque deux administrateurs sur sept sont indépendants.

Par ailleurs, la proportion de femmes au sein du Conseil (29 %) est largement supérieure à la moyenne des ETI françaises.

## SEANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La société se distingue de même de par la fréquence des séances du conseil d'administration, véritable lieu de débats au sein des membres.

En 2010, le conseil s'est réuni 11 fois (recommandation Middenext : minimum 4 fois) pour débattre des événements significatifs et/ou récurrents de la société, et notamment :

- de l'augmentation de capital réalisée en février 2010 par placement privé ainsi que sur l'émission d'un emprunt obligataire convertible ;
- des travaux sur la diversification de l'endettement ;
- de l'arrêté des comptes sociaux 2009, la situation semestrielle 2010 et la définition du budget ;
- du suivi des projets d'acquisition ou de cession d'activité ...

## LES COMITES SPECIALISES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Trois comités spécialisés ont été constitués, autour des questions de rémunération, d'investissement et de stratégie.

Un comité spécialisé des rémunérations a été mis en place début 2011. Ce comité a pour mission de préparer les décisions du Conseil en terme de rémunération des mandataires et dirigeants clés de la société.

## UNE SOCIETE AU FONCTIONNEMENT TRANSPARENT

### LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS ET DES ADMINISTRATEURS

La société n'étant pas cotée sur un marché réglementé, elle n'est pas soumise aux recommandations de l'AFEP-MEDEF. Le détail de toutes les rémunérations perçues par les mandataires sociaux est cependant communiqué ci-dessous, étant précisé qu'aucun mandataire, censeur ou directeur général ne s'est vu attribuer au cours de l'exercice, comme du précédent :

- de rémunérations variables ou exceptionnelles ;
- de jetons de présence ;
- de stock options, d'actions gratuites ou d'actions de performance.

En revanche, le détail des bons de souscriptions dont ils sont titulaires est détaillée ci-dessous.

Rémunérations	Fixe	Avantage en nature
<b>Philippe BOUAZIZ</b>	145 314	-
<b>Alain CONRARD*</b>	121 095	-
<b>François RICHARD**</b>	72 697	-
<b>Stéphane CONRARD***</b>	144 000 (honoraires HT)	-
<b>TOTAL</b>	<b>483 106</b>	-

\* Alain Conrard bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à 2 ans de salaire brut à la date de cessation de fonction selon délibérations d'un conseil d'administration de 2003.

\*\* Pour une parfaite information, la rémunération de François Richard est exprimée pour l'année 2010 alors même que ce dernier n'est plus administrateur depuis l'assemblée du 30 juin.

\*\*\* Dans le cadre de missions de sous-traitance effectuées pour le compte de Prodware (externalisation en matière comptable, financière, contrôle de gestion), un montant de 390 k€ (HT) a été facturé en sus en 2010.

ATTRIBUTION DE BONS DE SOUSCRIPTION D' ACTIONS AUX MANDATAIRES  
SOCIAUX ET DIRIGEANTS

	BSA MANAGERS COTES (ISIN 0010662130)	BSA DIRECTION GENERALE	BSA MANDATAIRES SOCIAUX
<b>Date d'émission</b>	Septembre 2009	Octobre 2009	Avril 2011
<b>Bons émis / en circulation au 31 décembre</b>	1 440 000	60 000	200 000
<b>Date d'exercice des bons</b>	Entre mars 2010 et septembre 2011	Entre mars 2011 et octobre 2013	Entre octobre 2010 et janvier 2015
<b>Nombre d'actions pouvant être souscrites</b>	288 000	60 000	200 000
<b>Prix de souscription des actions</b>	10 €	17,90 €	4,64 €
<b>Nombre de bons aux mandataires sociaux et dirigeants dont :</b>	445 000	50 000	200 000
<i>Philippe Bouaziz</i>	-	-	<b>90 000</b>
<i>Alain Conrard</i>	<b>145 000</b>	-	<b>55 000</b>
<i>Stéphane Conrard</i>	<b>300 000</b>	<b>50 000</b>	<b>55 000</b>



### Philippe BOUAZIZ - Président-Directeur Général



Passionné d'informatique depuis son plus jeune âge, Philippe Bouaziz choisit d'intégrer la première grande école d'ingénieurs spécialisée en Informatique : l'Institut d'Informatique d'Entreprises (Concours Centrale). Il obtient son diplôme en 1988 et poursuit avec un 3ème cycle d'Etudes Doctorales à l'Université Pierre et Marie Curie. Il collabore encore aujourd'hui à des activités de recherche. Certaines de ses contributions dans le domaine du logiciel et des langages, ont été publiées dans le cadre de conférences

internationales.

Philippe Bouaziz commence sa carrière chez Texas Instruments Europe au département R&D. Il prendra par la suite la direction des activités techniques et consulting d'un éditeur de logiciels de gestion financière. Fin 1989, il crée Prodware avec pour principaux objectifs l'optimisation des systèmes d'information et les réseaux ; tout en continuant d'exercer jusqu'en 1995, des fonctions de consultant pour d'autres entreprises.

Prodware étant désormais le numéro un de son secteur en France, la volonté de Philippe Bouaziz est d'en faire le partenaire de référence pour l'informatique globale des entreprises ayant au moins un établissement en Francophonie.

### Alain CONRARD - Directeur Général



Diplômé en informatique (IUT, 1984) et en gestion des entreprises (IAE, 1988), Alain Conrard entame sa carrière professionnelle en tant que consultant au sein d'une SSII française. Il y accède au poste de responsable du centre de profit Paris Ile-de-France.

Puis, s'appuyant sur une expérience marketing de deux ans en Angleterre, Alain Conrard revient en France et occupe, durant 7 ans, différentes fonctions commerciales et marketing au sein de la société Sage, leader mondial de solutions informatiques pour PME.

En 2000, il devient Directeur Marketing de la division Mid-Market.

Fin 2003, après avoir contribué au fort développement de cette société, Alain Conrard rejoint Prodware en qualité de Directeur Général.

### Stéphane CONRARD - Directeur Général Délégué à la Finance



Diplômé en expertise comptable (1996) et en civilisation et langues orientales, Stéphane CONRARD entame sa carrière professionnelle au sein du cabinet PriceWaterhouseCoopers Audit en 1993, où il accède rapidement aux fonctions de manager.

Il poursuit sa carrière au sein d'OCA (premier cabinet parisien, spécialiste en procédures judiciaires) ; puis crée en 2001 deux cabinets d'expertise comptable, en assurant notamment diverses missions pour PRODWARE.

Fin 2006, il rejoint PRODWARE pour l'assister dans son développement.

## CONCLUSION

Prodware a entamé en 2009 une démarche de développement durable sur trois axes forts :

- le déploiement de bonnes pratiques sociales, sociétales, environnementales et gouvernance ;
- un investissement exemplaire sur les questions liées aux technologies de l'information et à leurs impacts sur l'environnement et la société, ainsi que l'éco-conception appliquée au secteur de l'informatique ;
- la mise sur le marché de solutions d'optimisation environnementale et de reporting durable permettant aux entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place leur démarche de développement durable et d'en mesurer les progrès.

Parmi les premiers résultats de la politique de développement durable relatés dans ce rapport :

### **Turnover : 17,7 % en 2010 vs 20,0 % en 2009**

Dans un secteur, l'informatique, identifié par l'Apec comme un des plus mobiles, Prodware a réduit son turnover de 11,5% en 2010 ;

### **Différence moyenne de salaire Hommes/Femmes : 11 % en 2010 vs 13 % en 2009**

Pour l'équité salariale Hommes/Femmes, un sujet auquel Prodware attache beaucoup d'importance, la société fait mieux que les entreprises privées et semi-publiques, avec un écart de salaire moyen de 11 %, à comparer à 18 % (source DADS 2008) ;

### **Consommation d'énergie (hors carburants) par salarié : 1584 kWh en 2010 vs 2328 kWh en 2009.**

Cette baisse de 32% se retrouve également dans les consommations par m2 de bureaux. Elle rend compte des efforts de chacun des collaborateurs et des mesures prises par la direction pour limiter le gaspillage d'électricité et de gaz ;

### **Consommation de papier : 7 tonnes en 2010 vs 9 tonnes en 2009**

De même, la diminution de 22 % des consommations de papier illustre notamment le succès de la dématérialisation des factures et des fiches de paie au sein du groupe ;

### **Entrée de 2 femmes au conseil d'administration**

Enfin, en matière de gouvernance, la proportion de femmes au sein du conseil d'administration (29 %) de Prodware est largement supérieure à la moyenne des ETI françaises.

Depuis sa décision fin 2008 d'entamer une démarche Développement Durable, le groupe Prodware a vu sa position se renforcer auprès de ses partenaires. Déjà membre du cercle restreint des partenaires technologiques de Microsoft de par le monde (top 10 – inner circle), Prodware est devenu en quelques mois son référent principal en matière de gestion du Développement Durable.

Fidèle à sa stratégie historique qui l'a conduit à la position de leader sur le marché des PME et ETI, Prodware a cherché à intégrer les meilleures pratiques observées dans les grands groupes, dans un format adapté aux autres organisations.

## CONFORMITE ET SYSTEMES REFERENTIELS DE REPORTING



Ce rapport est conforme aux directives de la Communication pour le Progrès du Pacte Mondial des Nations Unies.



Les indicateurs de l'Initiative Mondiale sur les Rapports de Performance ont été utilisés pour la mesure de nos résultats.

## REMERCIEMENTS

Nous remercions pour leurs contributions à ce rapport :

- l'équipe de Marc Flomont, Nathalie Phillis-Locquet et Sylvie Mendès, direction des Ressources Humaines ;
- Sandra Chokron, en charge du Reporting corporate, direction juridique.





© PRODWARE

Anne BAER

Responsable Développement Durable – Green/Tude®

[abaer@prodware.fr](mailto:abaer@prodware.fr)

Océane ROY

Assistante de Projet Développement Durable – Green/Tude®

[greenTude@prodware.fr](mailto:greenTude@prodware.fr)

☎ +33 9 79 99 90 03

Sandra CHOKRON

Responsable juridique corporate

☎ +33 9 79 99 90 05

[investisseurs@prodware.fr](mailto:investisseurs@prodware.fr)

La version en ligne du rapport est disponible sur notre site

[www.developpement-durable.prodware.fr](http://www.developpement-durable.prodware.fr)

Afin de limiter son empreinte environnementale, le rapport de développement durable de Prodware, qui couvre l'exercice 2010, est publié exclusivement sur Internet. Il peut être envoyé sur demande.

Pour découvrir l'intégralité de notre offre

[www.greenTude.fr](http://www.greenTude.fr)

[www.prodware.fr](http://www.prodware.fr)

Agence PRESSE CALYPTUS

Marie-Anne Garigue / Grégory Bosson

☎ 01 53 65 68 63 / 01 53 65 37 90

[marie-anne.garigue@calyptus.net](mailto:marie-anne.garigue@calyptus.net)

[gregory.bosson@calyptus.net](mailto:gregory.bosson@calyptus.net)



### A propos de Prodware

Créé en 1989, le Groupe Prodware ([www.prodware.fr](http://www.prodware.fr)) est éditeur, intégrateur et hébergeur de solutions informatiques pour les entreprises. Cette activité s'inscrit dans un créneau particulier où le succès passe par le mariage très étroit entre la maîtrise des techniques informatiques et la connaissance des métiers de la gestion.

Déjà présent auprès de 17 500 clients, Prodware est l'acteur de référence dans la mise en place de solutions informatiques globales. Implanté dans 10 pays et fort d'alliances stratégiques solides, le Groupe accompagne les entreprises dans leur déploiement à l'international.

Entreprise citoyenne, Prodware accompagne ses clients dans leur démarche de développement durable avec son offre de services GreenITude® ([www.greenitude.fr](http://www.greenitude.fr))

**ALTERNEXT - ISIN FR0010313486 - ALPRO - FTSE 972 Services informatiques**

**Prodware est éligible FCPI - Entreprise responsable, et adhérent du Global Compact**

**oséo** EXCELLENCE 2011

