RAPPORT ANNUEL

DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE L'ENTREPRISE

prodware

Éditeur - Intégrateur de solutions de gestion

Sommaire

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DES VALEURS DE PRODWARE 4

NOTRE APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE 5

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE. 6

Le capital humain : notre première richesse 6

Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique (GRI CORE Indicator LA 1) 6

Turnover du personnel (GRI CORE Indicator LA 2). 6

Santé et sécurité au travail (GRI CORE Indicator LA 7). 7

Formation et éducation (GRI CORE Indicator LA 10). 7

Diversité (GRI CORE Indicator LA 13). 8

Egalité des chances (GRI CORE Indicator LA 14). 9

NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE 10

Répartition des émissions de GES 10

NOTRE RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE 11

Une offre de produits responsables. 11

En 2012, Prodware étoffe son offre de reporting - Sustainability Manager Suite 11

En 2011, Prodware consolidait son offre pour la filière Déchets 11

Fin 2010, l'Eco-conception venait enrichir la gamme GreenITude® 11

Des Bénéfices pour les salariés 11

Accord d'intéressement et Plan Epargne Entreprise. 11

Accompagnement financier d'aide à la mobilité professionnelle 12

PRODWARE, ENTREPRISE INNOVANTE ET CITOYENNE 13

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DES VALEURS DE PRODWARE

Fournisseur et éditeur de solutions de gestion depuis plus de 20 ans, Prodware est au cœur de la performance des entreprises. Les clients de Prodware, sont, dans leur majorité les entreprises de taille moyenne, qui font le dynamisme et la compétitivité des économies dans lesquelles elles sont implantées.

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.

En tant que société cotée, Prodware publie depuis 2008 ses indicateurs humains, sociétaux et environnementaux sous forme de rapport de progrès, en empruntant le référentiel international de la GRI, Global Reporting Initiative.

En outre, à titre volontaire, afin d'exprimer publiquement tant en France qu'au plan mondial notre volonté de prendre part à l'effort collectif, Prodware a choisi de rallier et d'adopter toutes les règles d'éthique du Global Compact, le Pacte Mondial des Nations unies.

THE GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Philippe Bouaziz, Président du Conseil d'Administration, Groupe Prodware

NOTRE APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conformément au principal challenge de Prodware qui consiste à proposer les solutions les plus adaptées au marché des ETI et PME, nous avons eu à cœur de développer dès le départ une stratégie développement durable adaptée aux réalités des entreprises de taille moyenne, pragmatique, et accessible à tous. A la mesure de nos moyens. Mais conforme à nos idéaux.

Nous avons ainsi identifié les indicateurs les plus pertinents et les plus efficaces pour notre catégorie et éditons un rapport extra-financier de Développement Durable, intégré depuis cinq ans au Rapport annuel de Gestion, document de référence du groupe Prodware. Il sert à mesurer les résultats enregistrés dans les trois dimensions du développement durable, et l'évolution nos impacts carbone.

Gaïa-Index

Cette approche a été saluée par l'indice GAIA des valeurs moyennes pour la seconde fois. Entrée en 2011, la valeur Prodware y figurait en troisième position pour le Secteur des Services derrière TF1 et M6. En 2012, elle prend la tête des entreprises du secteur des services pour les CA inférieurs à 150M€. Cette remarquable notation extra-financière s'appuie notamment sur les résultats obtenus par Prodware en matière de réduction de ses impacts environnementaux.

Anne Baer, chargée de mission Développement Durable et GreenITude®

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le capital humain : notre première richesse

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". Les indicateurs portés ci-dessous sont les "Core indicators" de la GRI définis en association avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE).

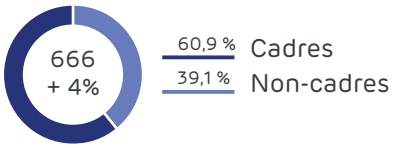
"La Global Reporting Initiative (GRI) a été établie vers la fin 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement, pour rendre compte des performances économiques, environnementales, et sociales, initialement pour des sociétés et par la suite pour n'importe quelle organisation 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".
www.sommetjohannesburg.org

Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique (GRI CORE Indicator LA 1)

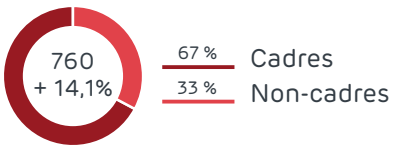
(LA = Labour, indicateurs liés aux conditions de travail)

L'effectif du groupe au 31 décembre 2012 s'établit à 760 salariés (base 2011 : 666 salariés). La part de la population cadre ne cesse de croître dans les proportions suivantes : 67% de cadres pour 33% de non-cadres pour 2012 (données 2011 : 61% de cadres pour 39% de non-cadres).

2011



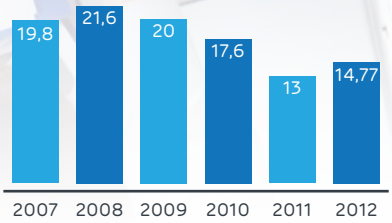
2012



Turnover du personnel (GRI CORE Indicator LA 2)

Avec un effectif moyen de 738 salariés, et 109 départs, le turnover est de 14,7%. [Selon la définition SYNTEC du turnover : Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen.]

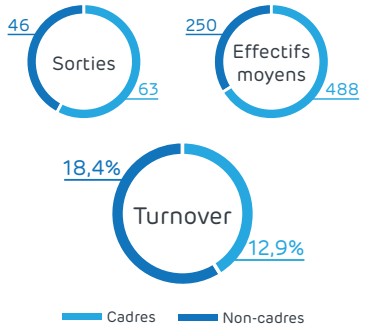
Turnover du personnel (en pourcentage)



Le taux de rotation relevé par l'INSEE prenant en compte également le nombre d'entrées, à fin de comparaison, nous isolons les données de sortie transmises par la DARES au troisième trimestre 2012. Ainsi, dans le secteur tertiaire, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le turnover (taux de sortie) s'établit à 15,7%.

Pour ce qui est 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, avec des pointes allant jusqu'à 30 à 40% pour les SSII travaillant en mode régie, catégorie à laquelle n'appartient pas Prodware.

Depuis 2012, nous analysons ce turnover de plus près. En fonction du statut, du métier et de la tranche d'âge. On observe que le turnover est supérieur chez les non-cadres où il atteint plus de 18%, tandis que celui des cadres est inférieur à 13%.



Et les différences sont encore plus notables par métier.

	Actifs	Sorties	Turnover
Consulting	314	62	19,7%
Développement	139	9	6,4%
Hotline	47	6	12,7%
Commerce	136	18	13,2%
Administratif	102	14	13,7%

On constate que les consultants enregistrent le turnover le plus important chez Prodware, à rapprocher des taux des SSII (autour de 15%) qui affichent historiquement les turnovers les plus élevés de France.

En revanche sur ces autres fonctions, Prodware consolide des ressources humaines en renouvellement équilibré.

Ci-dessous la distribution par classe d'âge de ce taux de turnover.

< 25 ans	24	1	4,1%
25-34 ans	191	33	17,2%
35-44 ans	276	41	14,8%
45-54 ans	201	25	12,4%
55-64 ans	46	9	19,5%

Santé et sécurité au travail
(GRI CORE Indicator LA 7)

On compte en 2012 6377 jours d'absence (maladie, maternité, accidents du travail et autres) dont 922 jours d'absence pour autres raisons (causes diverses, convenances personnelles y compris les congés paternité).

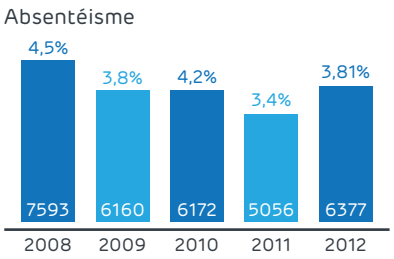
Le taux d'accidents du travail est de 0,1% en 2012 (contre 0,06% en base 2011).

Le taux d'absentéisme augmente à 3,81% (base 2011 : 3,40%), essentiellement porté par un accroissement parallèle des congés maternité.

Alma Consulting groupe publie chaque année un baromètre de l'absentéisme excluant les jours pris pour congé maternité. Pour Prodware, cette variable s'établit à 6377 – 1426 jours ouvrés = 4951. En appliquant la formule de calcul Nombre de jours d'absences / effectif moyen / nombre de jours théoriquement travaillés X 100, on obtient un taux comparable de 2,95%.

Or, Alma a publié en 2012 pour l'année 2011 les plus faibles taux d'absentéisme jamais enregistrés en France, avec un baromètre à 3,84% toutes catégories confondues, et seulement 1,53% pour les cadres.

Prodware se situe donc entre ces deux statistiques, ce qui est en ligne avec la part importante de la population cadre.



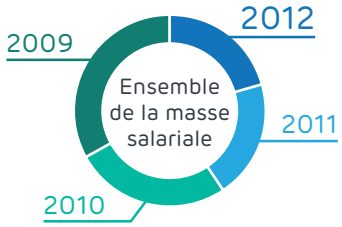
Formation et éducation
(GRI CORE Indicator LA 10)

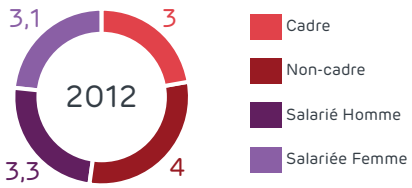
Au titre de l'obligation de formation professionnelle continue de l'employeur (catégorie dite "imputable"), 902 jours de formation ont été financés en 2012 (base 2011 : 865 jours) pour l'ensemble de la masse salariale. 280 salariés ont été concernés par ces formations (base 2011 : 251 salariés).

66% des salariés ayant bénéficié d'une formation ont le statut cadre et 74% sont des hommes.

On compte ainsi une moyenne de 3 jours de formation par cadre formé (base 2011 : 3,59 jours) et 4 jours pour la population non-cadre (base 2011 : 3,1 jours) ; et une moyenne de 3,3 jours de formation pour les salariés masculins (base 2011 : 3,6 jours) et de 3,1 jours pour les salariés féminins (base 2011 : 3,1 jour également).

Jours de formation délivrés





Les demandes d'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) ont augmenté, grâce aux projets coordonnés par l'entreprise en début d'année 2011 sur les thématiques prioritaires (dont la formation à l'anglais). En 2012, au total 53 demandes de DIF ont été déposées pour financer 1340 heures.

50 % des dépenses ont été affectées aux formations informatiques (certifications, techno de développement, produits). L'autre moitié représente pour 18% la formation en anglais, 15% la gestion de projet et 10% le management.

L'entreprise a globalement freiné les dépenses formation en 2012 (politique de réduction des déplacements et politique de réduction des dépenses externes globales qui ont eu un impact sur la mise en place des formations).

Dans le cadre du projet "OPEN" de réorganisation mené par le groupe, des parcours de mobilité interne s'inscrivant dans un plan de formation ont été financés avec succès. Le projet OPEN a eu par ailleurs un effet non négligeable sur les départs en formation entraînant un besoin accru pour le nouveau manager de prendre du temps afin de connaître son équipe, fixer les objectifs, et l'amener à les atteindre. Certains projets de formation et certification ont par conséquent été décalés à 2013.

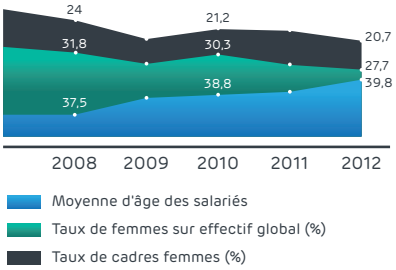
Des formations à la sécurité routière ont été mises en place dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels et ne sont pas prises en compte dans ces données car non imputables aux budgets formation. L'entreprise a formé 95 personnes à la prévention des risques en 2012 (sécurité routière, SST, défibrillateurs).

Le recrutement de salariés en alternance (apprentissage et professionnalisation) a progressé pour atteindre 30 salariés, notamment intégrés aux équipes de développement de Bordeaux, ou de consulting de Paris. Il est à noter que les managers sont plus sensibles à ce type de recrutement et y voient un investissement pour l'avenir. Nous avons renforcé les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, experts, techniciens sans se limiter aux seuls managers, en proposant un stage pour les aider à accompagner ces jeunes recrues. Cette formation sera renouvelée tous les ans, et sera accompagnée d'une boite à outils qui permettra à ces salariés d'enrichir leurs connaissances en management.

Diversité (GRI CORE Indicator LA 13)

La moyenne d'âge des salariés de Prodware est de 39,8 ans. Le taux de femmes sur l'effectif global est de 27,7% (base 2011 : 29%). Elles représentent 20,7% des cadres (base 2011 : 22%). Une employée sur deux bénéficie du statut cadre.

Démographie



En ce qui concerne l'intégration de travailleurs handicapés :

Les personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés forment 3,04% de nos effectifs (base 2011 : 3.24% ; base 2010 : 1,87% ; base 2009 : 1,37%) de l'effectif moyen soit 22 personnes (base 2011 : 18 ; base 2010 : 12 personnes ; base 2009 : 10 personnes). 9 d'entre eux entrent dans la catégorie TH sénior (>45ans) comme l'année précédente.

Malgré sa politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et son recours à la sous-traitance en milieu protégé et adapté, Prodware n'est pas encore parvenu à atteindre le ratio de 6% des effectifs recommandé par la loi. Néanmoins, les progrès réalisés ont permis une baisse significative de la contribution versée à l'AGEFIPH pour non-atteinte de notre obligation d'emploi.

En 2012, on accentue les efforts

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 membres du CE et du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail). Un plan d'action avait été lancé pour"Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés».

Outre la négociation d'horaires adaptés, de nombreux aménagements de poste ont été réalisés suite à des études ergonomiques : fauteuils, claviers déportés, repose-poignets, souris verticales ergonomiques, double clavier, repose-pieds, systèmes auditifs, support PC portable... Les aménagements se sont poursuivis sur 2012 avec la même ampleur.

L'accompagnement des salariés en difficulté sur leur poste de travail s'est également orienté vers le télétravail pour les salariés dont les préconisations de la médecine du travail sont très strictes et pour lesquels cet aménagement est le seul moyen de conserver leur emploi.

En 2012, afin de marquer l'importance du projet, les Instances représentatives du personnel ont constitué une "commission handicap" à laquelle est associée la direction dont le rôle est d'être :

- Garante du développement de la politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Relai du référent de la société pour communiquer, anticiper, accompagner et conseiller
- Proactive et davantage pertinente, grâce aux différentes prérogatives de ses membres (CE, CHSCT, Travailleur handicapé, Services Généraux et direction).

En 2012, outre la sous-traitance de l'organisation des cocktails à des ateliers protégés, Prodware a sollicité une entreprise adaptée pour des actions marketing (mailing et mise sous pli). La commission handicap veille au développement de ses actions de sous-traitance grâce à la participation des services généraux aux réflexions menées.

Actions spécifiques 2012

Recrutement : les partenaires sociaux ont signé en 2011 un accord de partenariat avec le G.E.I.Q. (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion par la Qualification) permettant de faire découvrir nos métiers à des salariés en reconversion professionnelle et d'accéder à des formations qualifiantes par le biais de contrats de professionnalisation s'il y a adéquation entre le potentiel du candidat et nos besoins.

Lors de la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés, Prodware a participé à "un jour, un métier en action", rencontre qui a permis d'accueillir des salariés en reconversion professionnelle et de leur faire découvrir nos métiers. Cette action a permis de lever les a priori et les stéréotypes du handicap parmi les services accueillants et de réaliser que nos métiers sont plus accessibles qu'il n'y paraît.

Perspectives 2013

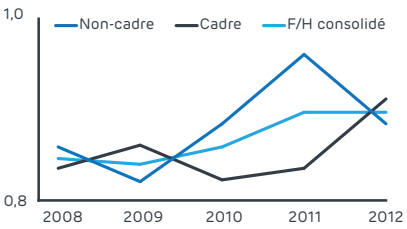
Communiquer plus régulièrement :

- Envoi d'un questionnaire à l'ensemble des salariés afin de les sensibiliser ou de conforter leur connaissance du sujet
- Puis diffusion d'un Journal TV Prodware avec un film concernant l'action menée lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées : "un jour, un métier en action".
- Suivi d'un envoi à l'ensemble des collaborateurs d'une newsletter donnant des informations concrètes et utiles sur les possibilités en entreprise et les actions menées. Des témoignages permettront de donner la parole aux salariés.
- Commission Handicap et Collaboration AGEFIPH :
  - La commission handicap va étudier et consolider le cahier des charges permettant d'établir une convention et d'obtenir un soutien logistique et financier de l'Agefiph dans le but de développer les actions et de remplir notre obligation d'emploi.
  - Participation toujours active aux cercles des référents AGEFIPH et intégration du bureau associatif du cercle afin d'être à l'origine et au cœur des actions de l'AGEFIPH au niveau national et de faire bénéficier Prodware de ses initiatives.

Egalité des chances
(GRI CORE Indicator LA 14)

En ce qui concerne l'équité Femmes/Hommes :

Ratio de Salaire Femme/Homme



Selon l'INSEE, le ratio moyen (source la plus récente DADS 2010) est de 0,81:1, soit un écart de 19,1% entre les salaires des femmes et des hommes. Avec 8%, Prodware fait donc mieux sur ce sujet que la moyenne des entreprises privées et semi-publiques.

En ce qui concerne la population senior :

Le développement de l'employabilité est un point essentiel de la politique de maintien des seniors dans l'emploi. Prodware a conclu un accord senior pour une durée de 3 ans (2010-2012). Il fera l'objet d'une refonte dans le cadre de nouvelles négociations en 2013 sur le contrat de génération.

Cet accord s'était fixé plusieurs objectifs :

- Maintenir dans l'emploi les salariés de 50 ans et plus à hauteur de 13% de l'effectif global.
- 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.
- 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.

Le nouvel accord aura pour objectif de concilier le recrutement des jeunes et de maintenir en parallèle les salariés sénior en emploi.

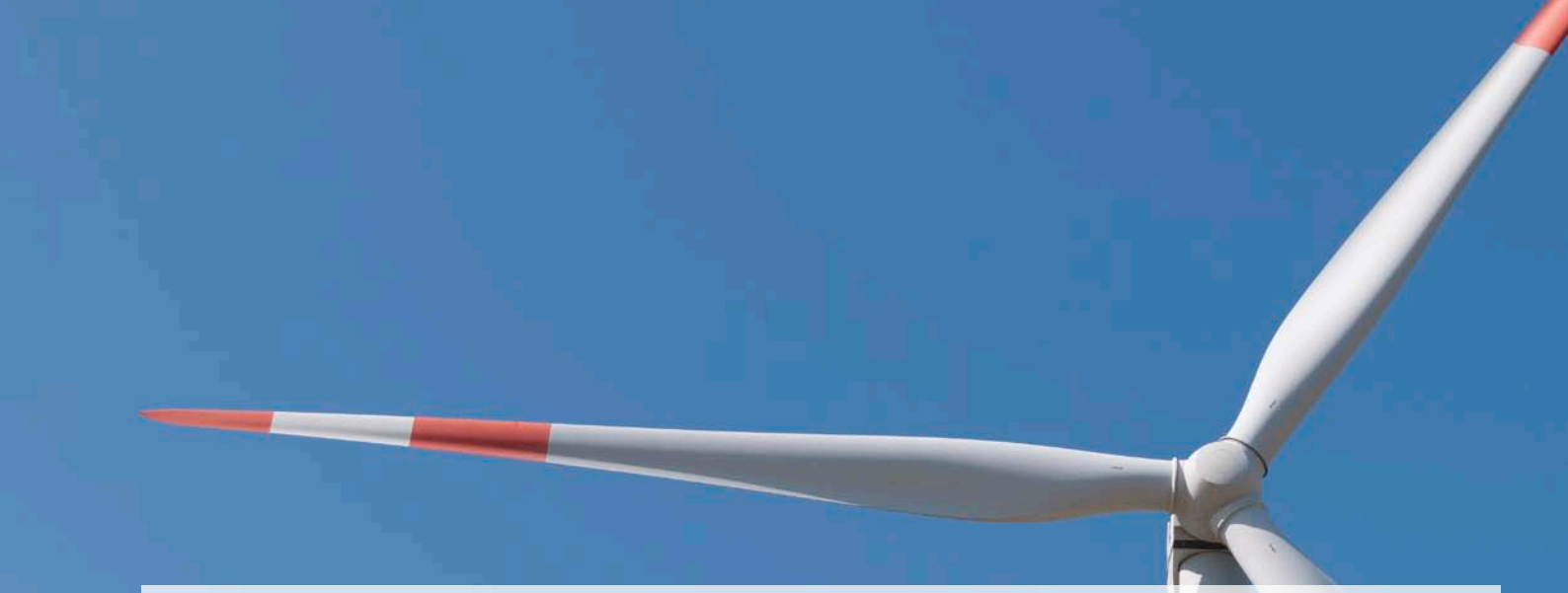
Focus 2012 :

L'axe privilégié de l'accord sénior sur 2012, était l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Dans le souci de permettre au salarié et à l'entreprise d'aborder dans les meilleures conditions possibles la période charnière que représente la fin de carrière, les parties signataires de l'accord avaient prévu de favoriser le dialogue et l'échange d'information.

Aussi, le service R.H. a, en 2012, réalisé une vingtaine d'entretiens de dernière partie de carrière à destination des salariés âgés de 55 ans et plus.

Le but de cet entretien est de recueillir les observations et aspirations du salarié sur son poste de travail et son devenir dans l'entreprise. Il est également d'anticiper un éventuel départ à l'initiative du salarié.



NOTRE RESPONSABILITÉ 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.

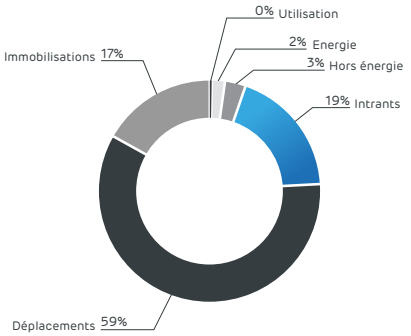
Depuis 2012, en application du Grenelle 2, toutes les entreprises de plus de 500 personnes sont tenues d'effectuer un Bilan Carbone. Prodware a anticipé et réalisé son premier Bilan Carbone dès 2009. Renouvelé sur les périmètres 2010 et 2011, ce Bilan a permis de détecter des pistes de progrès et la seconde année de mesurer les résultats sur une base comparable. Le troisième bilan en cours a été conduit sur un périmètre plus étendu que les précédents.

Dans le cadre d'une démarche de progrès, nous envisageons d'annualiser le Bilan Carbone et de systématiquement conduire deux bilans successifs sur un périmètre identique, ne le modifiant que tous les deux ans, afin de satisfaire à la fois aux besoins d'évolution et de comparabilité.

Le choix du Bilan carbone, en tant qu'indicateur de l'impact environnemental global d'une société de services telle que Prodware, nous apparaît après trois années de mise en œuvre comme un exercice pertinent. En prenant la mesure de postes essentiels (déplacements, chauffage/climatisation, consommations de matières...), nous couvrons effectivement le cœur de notre activité tertiaire.

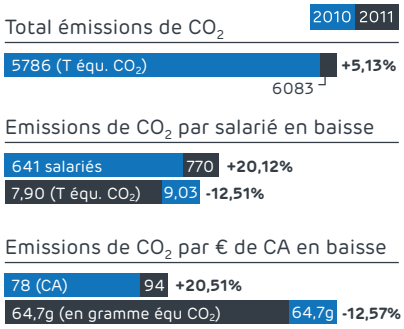
Il existe une vingtaine de référentiels dans le monde, couplant méthodologie carbone et facteurs d'émission pour effectuer calculs et conversions. 80% de l'activité de Prodware étant réalisée sur le territoire français, nous avons opté pour le référentiel mis au point sous l'égide de l'ADEME, l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie. Quatre salariés ont bénéficié de la formation certifiée ADEME au Bilan Carbone entre 2009 et 2011, un consultant, un commercial, un chef de projet et un développeur.

Répartition des émissions de GES



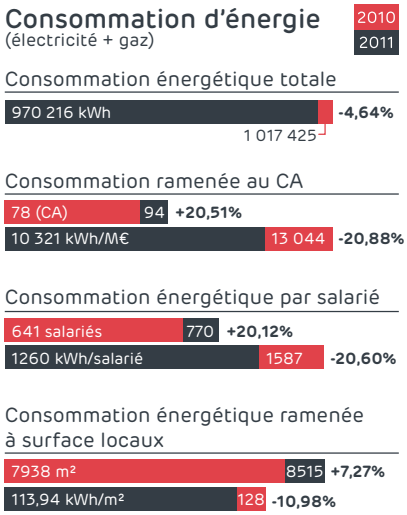
L'ensemble des salariés de Prodware France ont été associés à la collecte des données, et ont répondu à un questionnaire tant sur leurs modes de déplacement que sur la composition alimentaire de leurs déjeuners.

Bilan GES de Prodware France



Nous avons souhaité zoomer sur l'évolution de nos dépenses énergétiques liées au bâtiment (responsables de 2% du total des émissions de GES de Prodware).

Consommation d'énergie
(électricité + gaz)



NOTRE RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

Une offre de produits responsables

La plupart des produits et services d'accompagnement mis sur le marché par Prodware sous la marque GreenITude® ont une rentabilité économique et écologique immédiate. Cela est rendu 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.

En 2012, Prodware étoffe son offre de reporting - Sustainability Manager Suite

La sortie en 2013 du logiciel de gestion et reporting appliqué à la stratégie Développement Durable va permettre aux entreprises de formaliser la préparation de leur rapport extra-financier annuel.

Outre les référentiels GRI, Global compact et ISO 26000, Prodware y proposera des modèles de rapport développement durable paramétrables pour chaque secteur d'activité.

Cette nouvelle offre logicielle Sustainability Manager Suite a bénéficié de 3 années de développement en France soutenues par les pouvoirs publics, dont OSEO, l'ADEME et la direction de l'Innovation du ministère de l'Industrie, qui ont co-financé à 50% ce projet dans le cadre de l'appel EcoTech 2009.

En 2011, Prodware consolidait son offre pour la filière Déchets

En 2011, Prodware a consolidé sa filière métier dédiée à la gestion des déchets. Grace à sa nouvelle suite logicielle intégrant outils comptables et suivi clients, à l'optimisation des collectes de tri sélectif, à la géolocalisation de la flotte, de nombreux acteurs de la filière vont pouvoir mieux répondre à l'objectif national de taxe incitative sur la collecte des déchets ménagers. Prodware propose désormais des solutions informatiques de pointe intégrant facturation et mesure, au réel des volumes et qualités de déchets, aux instruments de géolocalisation, capteurs et informatique embarquée dans les véhicules de collecte. En France, la redevance incitative va progressivement se généraliser à toutes les communes, et chacun devra contribuer en fonction de la quantité de déchets et de la qualité du tri.

Fin 2010, l'Eco-conception venait enrichir la gamme GreenITude®

La reprise d'ARES Innovation et Design s'est traduite par la sauvegarde de compétences, d'emplois, et la préservation d'un écosystème au service du design industriel, de la création et de l'architecture.

En ce qui concerne l'éco-conception et la réduction des déchets à la source, la filiale PID (Prodware Innovation Design) propose aujourd'hui aux clients de Prodware les solutions green d'Autodesk, PTC et Archiwizzard qui intègrent les contraintes d'efficacité environnementale aux processus amont de création et permettent la modélisation et les simulations les plus poussées des futures phases utilisation.

Des Bénéfices pour les salariés

Accord d'intéressement et Plan Epargne Entreprise

En 2012, un nouvel accord a été signé entre la direction et les partenaires sociaux pour une durée de 3 ans de janvier à décembre. Il s'agit du second accord signé en la matière (le 1er ayant été initié en 2009).

Le principe reste le même : il traduit la volonté de partager entre l'entreprise et l'ensemble du personnel les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure organisation de l'entreprise.

L'objectif est d'attribuer aux salariés une portion du résultat net sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement.

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée proportionnellement aux salaires bruts individuels perçus au cours de l'exercice considéré sachant que pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

En continuité avec l'accord d'intéressement signé en 2009, un accord Plan Epargne Entreprise (PEE) a été conclu entre la direction et les représentants du personnel. Il s'agit d'un dispositif 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.

L'abondement de Prodware atteint 7 à 15% (ce dernier ratio ayant été relevé par avenant en juin 2012 de 12% initial à 15%) des sommes investies par le salarié en titres et de 2% sur les sommes investies en parts de FCPE.

Accompagnement financier d'aide à la mobilité professionnelle

Les collaborateurs peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement dans les domaines de la location et du logement, du prêt et du conseil en financement et de l'assistance en cas de difficultés :

- Une offre locative privée étoffée
- Des offres de colocation par le biais "des collégiales"
- Un service de mise à disposition d'appart'hôtels en cas de mobilité professionnelle à coût préférentiel
- Un regroupement des crédits pour alléger les charges et un accompagnement personnalisé des salariés en difficultés
- Une recherche de bien en vue d'une acquisition
- Une remise sur les devis des diagnostics obligatoires en cas de vente de bien
- Un service de valorisation de bien (home staging) et de garantie de vente du bien
- Un prêt travaux attractif avec des conditions étendues
- Un accès aux logements temporaires d'urgence

PRODWARE, ENTREPRISE INNOVANTE ET CITOYENNE

Prodware, entreprise innovante, est entrée dans le club OSEO excellence en 2010 aux côtés des 2000 autres entreprises leaders.

OSEO EXCELLENCE 2012

Après 3 ans d'incubation, et avec la sortie cette année de notre logiciel dédié à la collecte des données extra-financières et à l'édition du rapport annuel Développement Durable, nous essayons d'accompagner et d'accélérer la transition durable de tous nos homologues, entreprises de taille moyenne et entreprises du secteur des services qui se sentaient un peu moins concernées ou un peu moins à même de lancer leur démarche.

Nous travaillons chaque jour à creuser le sillon pour que d'autres s'engagent de la manière la plus efficace possible, mariant économies sur les ressources, progrès technologique et rentabilité économique, investissement dans la collectivité, prise de responsabilité individuelle et corporate dans une dynamique vertueuse et respectueuse de notre environnement.

Entrez dans la greenITude®... avec Prodware

Dans le cadre de son offre SUSTAINABILITY, Prodware propose un logiciel métier de gestion et reporting Développement durable, Sustainability Manager Suite et une série de services associés.

sustainability manager
suite by prodware

La solution Développement Durable, collaborative et évolutive

Généralisation du Reporting Développement Durable

Depuis "le Grenelle 2 de l'environnement", le rapport social et environnemental et les déclarations d'impact carbone sont une **obligation pour toutes les entreprises de plus de 500 employés**. Il manquait un outil universel et à portée de tous.

- Vous éditez un rapport Développement Durable depuis plusieurs années déjà ?
- Vous faites partie des nouvelles organisations concernées par l'obligation Grenelle 2, article 225 ?

Sustainability Manager Suite (SMS) s'adresse à tous ceux qui souhaitent tirer le maximum de profit de leur Informatique d'entreprise pour réaliser leur rapport Développement Durable annuel.

SMS va vous permettre de :

- Fluidifier la collecte des données auprès de tous vos collaborateurs.
- Faciliter et enrichir l'édition finale du Rapport, en bénéficiant de l'environnement Microsoft.

Une solution complète et puissante

SMS est la première solution du marché dédiée à la gestion et à l'édition du rapport développement durable annuel, connectable à l'ERP.

Vous pourrez automatiser la récupération des données comptables, RH, consos, déja présentes dans votre Système d'Information.

Disponible dès son lancement en plusieurs langues, cette suite va permettre aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, groupes multi-filiales ou agences indépendantes :

- De préparer leur rapport de manière consolidée
- D'impliquer les collaborateurs concernés
- D'intégrer les indicateurs sectoriels et les référentiels les plus pertinents

Les principales fonctions de Sustainability Manager Suite

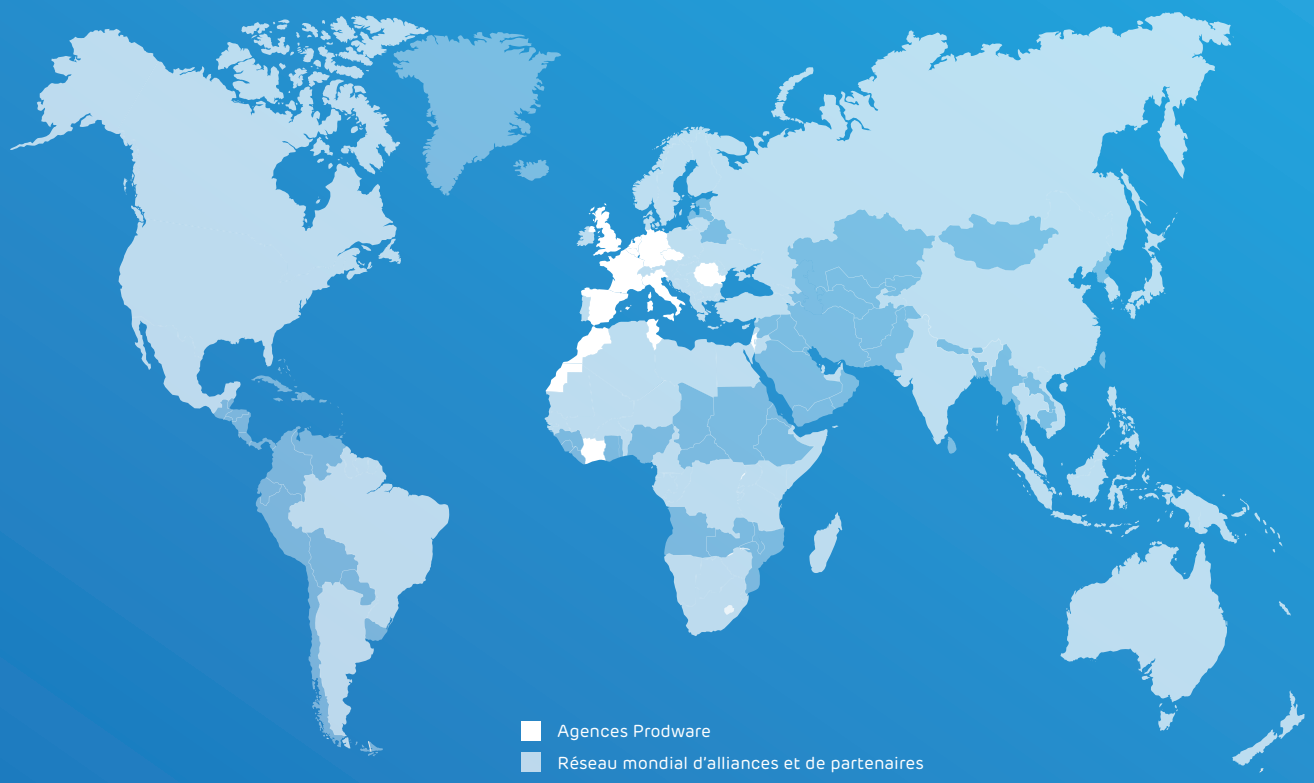
Reporting et assistance rédactionnelle de rapport Développement Durable aux standards GRI, ISO 26000, Grenelle 2, etc.

- Intégration en standard des structures référentielles Développement Durable des principales normes (GRI v3.1 et ses suppléments Sectoriels, ISO26000, Global Compact),
- Prise en compte de la structure organisationnelle
- Saisie et collecte des données de manière collaborative
- Suivi de l'avancement du reporting
- Automatisation de la génération du Rapport développement Durable
- Publication et stockage des rapports dans un espace documentaire
- Exploitation des données au travers de cubes multidimensionnels.
- Administration de l'application : rôles, droits, personnalisation de l'application pour chaque profil

Nos prestations complémentaires Développement Durable

- Dématérialisation documentaire, factures et fiches de paye
- Bilan carbone
- Conseil et Formation développement Durable
- Green IT
- Virtualisation des serveurs

Prodware dans le monde



www.prodware.fr
www.prodware.fr/experiences

Informations France : +33 (0) 979 999 799*
Informations Export : +33 (0) 979 999 795*

* Appel gratuit depuis un poste fixe

Prodware France
45, quai de la Seine, 75019 PARIS
infos@prodware.fr