



# NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®



## RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE RAPPORT 2016



## MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Un groupe de Conseil et de Services Informatiques existe grâce à ses clients et ses salariés. A l'égard de ces derniers, la responsabilité sociale est évidente.

Offrir de bonnes conditions de travail, améliorer le bien-être de chacun, prévenir les risques, former, fidéliser, motiver, promouvoir, anticiper les attentes, dialoguer, savoir partager le capital... voilà les priorités des dirigeants et managers de NEURONES. C'est ce qu'on appelle la responsabilité sociale de l'employeur mais c'est également l'intérêt bien compris de l'entreprise... et de ses clients !

Au-delà du triptyque "client-prestataire-salarié", la réussite passe aussi par l'intégration de toutes les parties prenantes de l'écosystème, y compris l'environnement, dans lequel évolue tout acteur économique.

À première vue, les activités de services ont peu de conséquences sur la nature. Mais, en y regardant de plus près, quand le nombre de salariés atteint plusieurs milliers, l'empreinte carbone devient une réalité. Analyser, informer, remettre en cause les habitudes, anticiper, innover et intégrer la nouvelle dimension environnementale, lister les voies d'amélioration, mesurer, fédérer les femmes et les hommes de l'entreprise autour de sujets qui concernent tous les citoyens, voilà l'enjeu. L'économie, qui a intégré la dimension sociale, a maintenant le devoir de prendre grande considération de l'environnement.

La publication de ce cinquième rapport RSE est une nouvelle étape qui s'inscrit dans une démarche volontaire et d'amélioration continue.





# Engagement du groupe

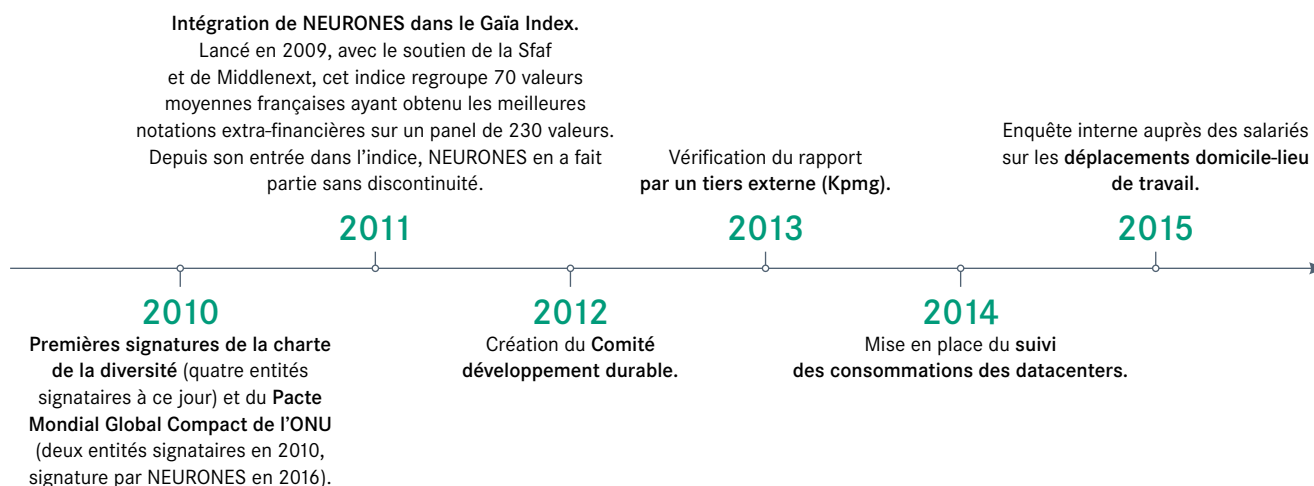
## Gouvernance

Un système de management RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) a été mis en place : engagement de la direction, répartition des rôles et responsabilités, mise en place d'indicateurs, définition de plans d'action, mesure des progrès et évaluation.

Un Comité développement durable anime la démarche RSE du groupe. Sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, il comprend neuf membres, avec les responsabilités suivantes :

- remontée des idées de projets,
- sélection des programmes,
- pour chacun des projets retenus : choix d'indicateurs, définition de leur valeur initiale et objectif,
- revues régulières des progrès accomplis (amélioration continue),
- veille RSE,
- gestion dans le temps des indicateurs retenus.

## Historique



Quatre entités signataires



Deux entités signataires



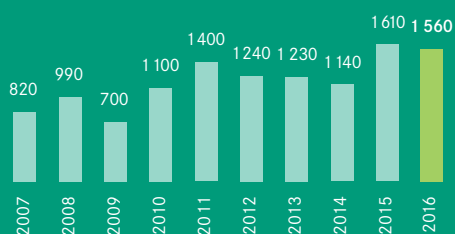
NEURONES figure dans l'indice depuis 2011 de façon continue.



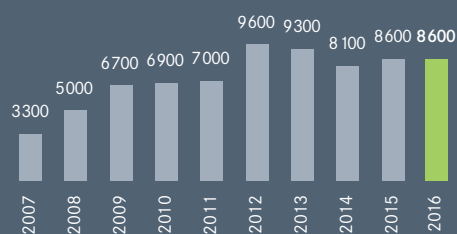
# Politique sociale

Afin de permettre à ses 5 044 collaborateurs (fin 2016) de bénéficier d'un environnement stimulant, NEURONES cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.

**RECRUTEMENTS**  
(HORS CROISSANCES EXTERNES)



**PLAN DE FORMATION**  
(JOURS x STAGIAIRES)





# 333

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2016  
(HORS CROISSANCES EXTERNES)



# 95%

DES PROFITS 2016 DESTINÉS  
À ÊTRE RÉINVESTIS DANS  
DES DÉVELOPPEMENTS FUTURS



# 53

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES  
DANS LES EFFECTIFS

## Effectifs

Au cours des dix derniers exercices, le nombre de collaborateurs (fin d'exercice) a connu la progression suivante :

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2 054	2 455	2 665	3 036	3 471	3 704	4 065	4 082	4 580	5 044

La répartition géographique est la suivante :

Effectifs par zone	2016	%
Ile-de-France	3 718	74 %
Régions	905	18 %
International	421	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>5 044</b>	<b>100 %</b>

En France, 94 % des contrats sont à durée indéterminée (CDI), le solde étant constitué de contrats à durée déterminée (CDD), notamment de contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Les temps partiels (1,4 % des salariés) sont comptés pour une personne.

Les données chiffrées sociales ci-après sont calculées sur le périmètre total du groupe, sauf s'il est précisé qu'il s'agit d'un périmètre plus réduit (France ou "Zadig").

## Politique active de recrutement

Le nombre de nouveaux salariés (CDI + CDD) a évolué comme suit :

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
820	990	700	1 100	1 400	1 240	1 250	1 146	1 697	1 826

Les procédures de recrutement, sous assurance qualité, prévoient par exemple :

- des QCM (questions à choix multiples) techniques par spécialité,
- au moins un entretien technique,
- au moins un entretien de personnalité.

Fin 2016, 86 jeunes sont sous contrat de professionnalisation et 40 en apprentissage. Courant 2016 ont été accueillis 94 stagiaires.

## Turnover

Le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) est globalement stable sur les cinq dernières années :

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
20 %	21 %	10 %	12 %	16 %	14 %	11 %	13 %	13 %	13 %

# 5 044

NOMBRE DE COLLABORATEURS  
DU GROUPE AU 31/12/2016

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



**AMÉLIE**

Human Resources Business Partner  
(Service desk)

Chez NEURONES depuis 2011

“ Mon parcours dans le groupe est la combinaison de mon engagement et d'un environnement propice au développement professionnel.

Il y 6 ans, après une expérience en cabinet de chasse, je rejoins la branche User Service Management comme Chargée de Recrutement.

Dès mon arrivée, je bénéficie d'un parcours d'intégration soigneusement pensé qui me permet de comprendre les métiers, les enjeux et la stratégie de l'activité, mais également les problématiques des opérationnels pour lesquels je travaille, ce qui constitue un véritable tremplin pour une prise de poste réussie.

Deux ans plus tard, dans une volonté de renforcer la gestion des collaborateurs, il m'a été proposé d'occuper une nouvelle fonction, celle de Human Resources Business Partner (HRBP). Et aujourd'hui, je pilote et anime l'ensemble des processus Ressources Humaines (sur un périmètre de plus de 2 500 personnes) : recrutement, mobilité, fidélisation, gestion de

“

Travailler au sein d'un groupe comme NEURONES, c'est partager, puis atteindre, un objectif commun.

”

carrières... tout en accroissant la collaboration entre les équipes RH et les opérationnels.

Travailler au sein d'un groupe comme NEURONES c'est pouvoir avancer « main dans la main » avec les opérationnels, c'est partager, puis atteindre, un objectif commun. Autant d'atouts pour construire et réussir avec son employeur ! ”

Il convient de préciser que les trois quarts de l'activité du groupe est en région parisienne où le turnover est traditionnellement plus élevé que dans les autres régions françaises.

En 2016, les entrées/sorties s'analysent de la façon suivante :

Évolution détaillée des effectifs	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Recrutements</b>	<b>1 240</b>	<b>1 241</b>	<b>1 142</b>	<b>1 647</b>	<b>1 695</b>
Variations de périmètre (acquisitions)	0	7	4	50	131
<b>Sorties :</b>					
Démissions	513	421	522	551	654
Fins de période d'essai	194	125	152	203	246
Licenciements	115	130	156	135	133
Fins de CDD, stages et contrats d'apprentissage	93	141	188	167	182
Ruptures conventionnelles	55	54	85	108	136
Divers	32	16	26	35	11
<b>Total sorties</b>	<b>1 002</b>	<b>887</b>	<b>1 129</b>	<b>1 199</b>	<b>1 362</b>
<b>AUGMENTATION NETTE DE L'EFFECTIF</b>	<b>238</b>	<b>361</b>	<b>17</b>	<b>498</b>	<b>464</b>

## Temps de travail

En France, à 98,6 %, les effectifs sont employés à temps plein. Dépendant de la convention collective Syntec (à l'exception de l'entité formation), les salariés bénéficient de jours de RTT variant en fonction de la filiale qui les emploie et de leur position : non cadres et Etam, cadres en réalisation de mission, cadres au forfait.

## Rémunérations

Les rémunérations évoluent selon les profils et expériences. Elles sont éventuellement complétées par des programmes d'intéressement et de participation.

En 2016, le total des rémunérations brutes est en progression de 12,2 % et s'est élevé à 184 904 000 euros (164 758 000 euros en 2015). Ce montant inclut les salaires fixes et variables et les provisions pour congés payés et jours de RTT. Il n'inclut pas les charges sociales patronales, la participation légale et l'intéressement, la participation employeur aux repas et aux cartes de transport, la médecine du travail, les versements aux comités d'entreprises ni, bien entendu, les honoraires réglés aux sous-traitants.

# 13%

TURNOVER 2016  
STABLE PAR RAPPORT À 2015

# +12,2%

PROGRESSION DES RÉMUNÉRATIONS  
BRUTES EN 2016

“  
La crédibilité de  
NEURONES fait entrevoir  
de nombreuses perspectives  
pour son épanouissement  
professionnel.  
”

“ Mon intégration dans le groupe il y a 2 ans comme Consultant Chef de projet Innovation au sein de l'activité dédiée à l'IoT n'est pas le fruit du hasard.

En effet, technophile de par ma formation d'Ingénieur Télécoms, mais également diplômé en management de projet, je souhaitais rejoindre une structure capable de nourrir mes différentes appétences,



**GUILLAUME**  
Consultant Chef de projet Innovation  
(Objets connectés / IoT)  
Chez NEURONES depuis 2015

ainsi qu'un goût marqué pour la diversité (technologies, missions, clients...). Alors, lorsque j'ai su que NEURONES recrutait de nouveaux « talents » pour sa toute nouvelle

Business Unit Innovation autour de l'IoT, j'ai répondu présent !

L'activité est actuellement en plein essor et mon rôle évolue - à ma grande satisfaction - avec son développement : de la veille à l'avant-vente, en passant par le pilotage de projets stratégiques et le consulting. Autant de missions pluridisciplinaires qui permettent de mettre ma créativité au service de l'Innovation.

La crédibilité de NEURONES sur le marché, la variété des projets au sein du groupe ou la flexibilité du modèle me font entrevoir de nombreuses perspectives, tant en termes d'innovation pour la business unit IoT, que pour mon épanouissement professionnel ! ”

A 4 851 personnes en 2016 (4 360 en 2015), l'effectif moyen est en progression de 11,3 %. Le salaire brut moyen s'est établi à 38 100 euros par an (37 800 en 2015 et 37 500 en 2014).

6 plans de stock options et 5 plans d'actions gratuites ont été mis en œuvre entre 1999 et 2012. En 2015, quatre filiales ont lancé des plans d'actions gratuites portant sur leurs propres titres. Les plans arrivés à maturité ont été largement souscrits. 100 % des salariés, bénéficiaires des plans de stock options, ont pu exercer avec profit leurs options ou sont actuellement en situation de plus-value. Les plans, dont l'échéance est à venir, concernent environ 2 % des effectifs du groupe.

## Évolutions de carrière

Les mesures concrètes suivantes ont été mises en place pour favoriser la mobilité :

- pour plus de 90 % des effectifs, les dossiers du personnel sont enregistrés dans un système informatique commun (“Zadig” Hypervision) consultable sélectivement par les responsables RH et certains managers autorisés,
- un décompte des transferts de salariés entre entités du groupe est réalisé annuellement.

## Formation interne soutenue et novatrice

Le plan de formation est défini chaque année à partir des anticipations, notamment technologiques, des besoins clients exprimés et des souhaits des collaborateurs. Il inclut pour l'essentiel des formations techniques mais également des formations au management et aux langues.

La présence dans le groupe d'une activité de formation est un atout. Le plan de formation est réalisé pour une part significative dans ses salles : procédures d'inscription/annulation simplifiées, tenue à disposition des supports de cours et certifications en interne (le groupe est certifié pour faire passer certaines certifications techniques). Le passage de ces examens validants est encouragé.

La part des formations faisant appel à des plates-formes en ligne se développe rapidement.

Plan de formation (jours x stagiaires) :

2012	2013	2014	2015	2016
9 600	9 300	8 100	8 600	8 600

Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et formations de même type réalisées à l'international. 60 200 heures de formation en 2016 soit 8 600 jours x 7 heures. Les jours de formation concernent 96 % du périmètre du groupe.

+ 11,3%

PROGRESSION DE L'EFFECTIF MOYEN  
EN 2016

98,6%

PART DES EFFECTIFS  
À TEMPS PLEIN





“ J’ai rejoint le groupe pour booster la croissance de ma start-up, en m’associant à une organisation dont le succès est reconnu sur le marché des services informatiques.

Après des expériences enrichissantes en tant qu’« intrapreneur », j’ai créé en 2014 une société spécialisée en développement d’applications mobiles. Rapidement il m’est apparu qu’un partenaire respectueux de l’autonomie des entrepreneurs accélérerait le développement de la société. D’une rencontre avec la Direction de la branche Infrastructures du groupe sont nés des projets communs autour de la mobilité à destination des entreprises.

Aussi, fin 2015, ma « petite entreprise » s’adosse-t-elle définitivement à NEURONES. Une association qui me donne l’opportunité de proposer une offre globale et donc unique sur le marché en matière de mobilité, depuis le développement d’applications jusqu’à la sécurité et l’infogérance de parcs mobiles. Aujourd’hui, l’activité compte déjà près de 50 personnes et réalise plus de 5 millions de chiffre d’affaires.

“  
L’ADN entrepreneurial de NEURONES donne vie au verbe « oser »...  
De quoi voir l’avenir en vert !

”

L’ADN entrepreneurial de NEURONES donne vie au verbe « oser » ! Pour un entrepreneur c’est approcher plus de clients, grandir au contact bienveillant d’autres créateurs d’entreprise, bénéficier de la souplesse d’une PME au sein d’un grand groupe et se concentrer sur le développement de son activité en innovant. De quoi voir l’avenir en vert !

## Communication interne active

Chaque filiale métier dispose de ses outils de communication interne (Intranets, réseaux sociaux d’entreprises type Yammer, lettres ou magazines internes, réunions d’information ou récréatives), complétés par une revue interne groupe (“Talents”), ainsi que des séances formelles de bienvenue et de présentation pour les nouveaux embauchés. L’ensemble vise à accueillir, informer, prévenir l’anonymat et favoriser les échanges.

### “TALENTS” MAGAZINE INTERNE DU GROUPE

Mis en œuvre depuis plus de quinze années, et ayant évolué à plusieurs reprises, TALENTS® est « la news interne qui fait parler tout le groupe » comme le rappelle l’accroche associée à son titre en couverture. Ce support trimestriel a pour vocation de partager, auprès de 5 000 collaborateurs récipiendaires, les principaux faits marquants récents de l’ensemble des entités du groupe.



## Age moyen équilibré

L’âge moyen des collaborateurs s’établit à 35,7 ans à fin 2016 (à comparer à 35,5 ans à fin 2015) avec la répartition suivante :

Répartition des effectifs par tranche d’âge	2012	2013	2014	2015	2016
moins de 25 ans	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %
de 25 à 29 ans	23 %	23 %	22 %	22 %	21,5 %
de 30 à 34 ans	26 %	24 %	24 %	23,5 %	22,5 %
de 35 à 39 ans	20 %	20 %	19 %	18,5 %	18 %
de 40 à 44 ans	13 %	14 %	14 %	14,5 %	15 %
de 45 à 49 ans	7 %	7 %	8 %	8 %	8,5 %
50 ans et plus	4 %	5 %	5 %	5,5 %	6,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Des accords d’entreprise et plans d’action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leur fruits puisque, fin 2016, la part des « 50 ans et plus » a progressé et représente désormais 6,5 % de l’effectif.

35,7 ans

MOYENNE D’ÂGE  
DES COLLABORATEURS À FIN 2016

6,5 %

PART DES “50 ANS ET PLUS”  
DANS LES EFFECTIFS



“ Enrichissant, formateur et motivant ! Voilà comment je qualifierais mon parcours dans le groupe. En effet, en seulement 4 ans, j’ai eu l’opportunité de passer du recrutement à la direction.

C’est en 2013 que j’intègre l’activité ECM, GED et BPM du groupe en tant que Responsable Recrutement, avant d’être rapidement nommée Responsable Ressources Humaines. À ce poste, je m’attache à la révision des « fondamentaux RH » : définition des processus en matière de recrutement et de gestion des talents, immersion dans le Code du Travail, mise en place d’un outillage ad hoc, découplage des services, travail sur la marque employeur... Un programme que je renforce en tant que DRH, grâce à une équipe constituée au fil des « chantiers ».

Puis, au fur et à mesure des projets, mes interventions s’étendent aux aspects juri-



diques, administratifs, financiers... ce qui me conduit au poste de Directrice-générale adjointe de l’activité (près de 100 collaborateurs aujourd’hui). Assurément,

“ Les circuits courts de validation me font entrevoir un avenir au sein du groupe permettant d’exercer mon métier avec plaisir.

j’ai pris un risque en quittant un poste à responsabilité pour une nouvelle aventure chez NEURONES. Aussi, la carte blanche qui m’est laissée, les circuits de validation courts, les valeurs d’indépendance et de transparence me font entrevoir un avenir au sein du groupe, permettant d’enrichir toujours plus mes compétences et d’exercer mon métier avec plaisir.

## Diversité

NEURONES est engagé dans une démarche visant à promouvoir la diversité dans ses équipes au sens le plus large possible (sexe, âge, origine, handicap...) pour être plus innovant, plus performant et plus compétitif. Dans les effectifs France, 8,6 % des salariés sont étrangers et représentent 53 nationalités différentes :

	2012	2013	2014	2015	2016
% étrangers	8,5 %	8,6 %	7,7 %	7,8 %	8,6 %
Nombre de nationalités représentées	49	48	48	46	53

Périmètre "Zadig".

## Égalité hommes-femmes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d’ingénieurs, représentent 17,7 % de l’effectif. Pour les deux plus importantes sociétés du groupe, représentant à elles deux 65 % des effectifs, la comparaison des salaires des hommes et des femmes, par niveau de qualification, est effectuée chaque année dans le cadre des travaux de préparation des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Ces comparai-

sons pourraient également être étendues aux autres entités de NEURONES.

Dans le pôle Conseil, la parité entre les hommes et les femmes est globalement respectée, tant en terme d’effectif que de rémunération.

À l’international, les proportions d’effectif féminin sont plus élevées qu’en France (Roumanie : 80 %, Tunisie : 40 %, Singapour : 25 %).

## Handicap

Le groupe s’efforce d’être “handi-accueillant” et d’augmenter le pourcentage (0,90 %), très insuffisant même s’il est probablement situé dans la moyenne des ESN, de personnes en situation de handicap dans ses effectifs. L’entité la plus importante du groupe participe notamment à la Semaine pour l’Emploi des Personnes Handicapées.

Les achats aux EA et ESAT (Entreprises Adaptées et Établissements et Services d’Aide par le Travail) se sont élevés à 50 milliers d’euros en 2016 (55 milliers d’euros en 2015).

8,6%

PART DES SALARIÉS ÉTRANGERS  
DANS LES EFFECTIFS EN FRANCE

17,7%

PART DES FEMMES  
DANS LES EFFECTIFS

“  
NEURONES offre  
un cadre professionnel  
épanouissant  
et favorable à  
l'investissement.”

“ Après l'obtention de mon diplôme d'Ingénieur Télécoms et Réseaux, je complète ma formation par un Master en management à HEC et je choisis d'effectuer mon stage de fin d'études dans le service commercial d'une ESN. Puis, fin 2014, par la voie d'une cooptation, je saisis l'opportunité offerte de rejoindre le groupe comme Ingénieur Commerciale pour l'activité

Service desk : je fais mes classes en vente de prestations d'Infogérance sur le secteur de l'industrie.

Cependant, mon profil d'Ingénieur me pousse vers la commercialisation de solutions plus techniques. Consciente de l'avantage qu'offre le groupe en matière de mobilité, j'intègre en 2016, d'un commun accord avec mon management, la branche Infrastructures Informatiques en tant qu'Ingénieure d'Affaires, secteur banque-assurance et aujourd'hui, j'ai la chance de développer des comptes à fort potentiel. NEURONES propose plus que des passerelles pour ses collaborateurs.

La bonne gestion de la structure, son capital humain et sa reconnaissance du travail offrent un cadre professionnel épanouissant et favorable à l'investissement. Des atouts qui s'ajoutent à des référencement de premier niveau dans



**ADÈLE**  
Ingénieure d'Affaires  
(Infrastructures informatiques)  
Chez NEURONES depuis 2014

des groupes majeurs, ce qui me permet d'envisager d'élargir un jour mes horizons, pourquoi pas comme Key Account Manager ? ”

## Dialogue social

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (membres des Comités d'Entreprise, Délégués du Personnel, membres des CHSCT, Délégués Syndicaux) est régulier. Les accords collectifs sont nombreux du fait de la structure décentralisée du groupe en filiales métiers. Les deux entités les plus importantes (65 % des effectifs) comptent chacune six accords en cours : négociation annuelle obligatoire (NAO), travail de nuit et astreintes, contrat de génération, égalité hommes - femmes, accord 35 heures, participation, intéressement le cas échéant et plan d'épargne entreprise (PEE).

### ACCORD « NAO »

En 2016, un accord de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a été signé dans l'entité de service desk, celle dont l'effectif France est le plus important. Celui-ci prévoit des améliorations pour les salariés sur la prime carburant en région, sur la subvention du ticket restaurant. Il prévoit également une hausse du budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise et fixe une enveloppe minimum des augmentations individuelles pour 2017. Il prévoit enfin une expérimentation de la semaine des 4 jours qui devrait permettre plus de flexibilité pour l'entreprise et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle pour les salariés volontaires pour adopter cet horaire.

Créé en 2013, le comité de groupe de 14 représentants syndicaux se réunit chaque année.

En Tunisie, une commission consultative a été mise en place. Elle est paritaire et comprend 2 représentants de la société et 2 représentants élus des salariés. En Roumanie, un représentant du personnel a été nommé. À Singapour, il n'y a pas à ce jour de structure de représentation des salariés.

## Santé et sécurité au travail

En France, les CHSCT des entités concernées se réunissent selon la périodicité prévue par la Loi. Ils cartographient les risques professionnels et prennent des mesures préventives (information, signalisation, exercices) en bonne coopération avec la médecine du travail.

Des ateliers de sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail sont organisés régulièrement. Différentes mesures de prévention des risques psycho-sociaux ont également été prises : formation du management intermédiaire, renfort des procédures pour les travailleurs isolés. Dans les activités tertiaires, le risque majeur identifié reste l'accident de la route (notamment en deux roues) avec les véhicules personnels ou de société (trajets domicile - lieu de travail, déplacements professionnels).

94%

DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE  
(EN FRANCE) EN 2016

8 600

JOURS X STAGIAIRES  
DE FORMATION EN 2016

“ Arrivé comme stagiaire consultant sécurité il y a dix ans et aujourd'hui Président-directeur général de l'activité sécurité... Un parcours que je dois à l'excellent travail de mes équipes, à un investissement sans faille et à la liberté de fonctionner en mode start-up au sein d'un grand groupe qui favorise la prise d'initiative et l'innovation.

Pour résumé une trajectoire (qui ne demande qu'à être imitée !), cinq ans après mon stage, je prends la tête du pôle sécurité. Cette fonction est la résultante de mon appétence pour le pilotage de tous les aspects d'une activité (Commerce, Ressources Humaines, R&D...).

En parallèle, j'ai été associé au capital. En 2015, la branche sécurité devient une entité à part entière, rassemblant près de 70 spécialistes en cybersécurité. Et, compte tenu de mon expérience, engagement et certi-

tude que le marché est porteur, j'en deviens le Président-directeur général.

Le modèle NEURONES confère à cette entité cybersécurité un positionnement de pure player dans son écosystème, atout indéniable sur un marché ultra concurrentiel, mais prometteur. Porté par cet élan, j'espère donc bien poursuivre ma carrière

“ La liberté de fonctionner en mode start-up au sein d'un grand groupe favorise la prise d'initiative et l'innovation. ”

de patron chez NEURONES, en relevant le défi permanent de la gestion de la croissance et soutenu par les hommes qui font la richesse du groupe. ”



**CYRILLE**  
Président-directeur général  
(Sécurité informatique)  
Chez NEURONES depuis 2005

Indicateurs	2012	2013	2014	2015	2016
Taux d'absentéisme*	3,5 %	3,7 %	4,2 %	4,1 %	4,2 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (de 1 jour ou plus)	24	35	39	28	29
Nombres de jours d'arrêt correspondants	850	1 256	1 147	416	664
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	4,9	6,5	7,0	4,8	4,7
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,17	0,23	0,21	0,07	0,11

\* Nombre de jours d'absence : maladie, accidents du travail, congés enfants malades, congés événements familiaux rapporté au nombre théorique de jours de travail. L'ensemble des données de ce tableau correspond au périmètre "Zadig".

## Promotion et respect des conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

NEURONES s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il s'engage à respecter

la réglementation sociale, nationale et locale en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, de refus de travail forcé ou de pratiques disciplinaires abusives, de non-discrimination, de liberté d'association et de droit de négociation collective, de durée du travail, de rémunération, de santé et sécurité.

En Tunisie, en Roumanie, comme à Singapour, l'horaire hebdomadaire de travail est de 40 heures. Dans ces trois pays, les salariés bénéficient d'une complémentaire santé financée par le groupe. Et les salariés les plus jeunes ont 20 ans, comme en France.

## Prévention de la corruption

Dans le document "règles de gestion groupe", un chapitre est consacré à l'éthique des affaires et à la conformité (compliance) : politique relative aux cadeaux et invitations, prévention de la corruption, loyauté dans les réponses aux appels d'offres. Il est communiqué chaque année aux dirigeants des filiales.

4,2%

TAUX D'ABSENTÉISME EN 2016



Organisation  
internationale  
du Travail

NEURONES s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.





## Politique sociétale

NEURONES a conscience de faire partie d'un écosystème de parties prenantes avec lesquelles il lui incombe d'organiser des relations équilibrées, éthiques, respectueuses de la Loi et motivantes. Ainsi, les participants aux succès présents et futurs du groupe sont : les salariés, clients, sous-traitants et autres fournisseurs, éditeurs, constructeurs, écoles, Etat et collectivités territoriales, acteurs de la société civile et actionnaires.



**+165%**

ÉVOLUTION 2015/2016  
DU BUDGET CONSACRÉ AUX PARTENARIATS  
ET AU MÉCÉNAT



NEURONES EST RÉGULIÈREMENT ÉVALUÉ  
PAR LE QUESTIONNAIRE ECOVADIS

## Offres commerciales RSE

Les entités spécialisées du groupe réalisent de nombreux projets de dématérialisation de documents entrants et sortants, qui ont pour conséquence la limitation de la consommation de papier chez les clients concernés.

## Note EcoVadis

Créée en 2007, EcoVadis est une PME française engagée dans le développement de solutions sur les achats responsables. Elle aide les directions achat à évaluer la performance "développement durable" de leurs fournisseurs. A la demande de plusieurs de ses clients, NEURONES répond régulièrement aux questionnaires EcoVadis.

## Sous-traitants et fournisseurs

En 2016, les achats de sous-traitance de prestations de l'ensemble du groupe se sont élevés à 86 millions d'euros soit 19,2 % du chiffre d'affaires, ratio se situant probablement légèrement au-dessus de la moyenne des grands confrères.

Le groupe s'efforce de réaliser des achats responsables. Les intervenants extérieurs intégrés aux équipes de projets de NEURONES sont traités de la même façon que les salariés internes. A titre dérogatoire, les factures des indépendants sont réglées à 30 jours fin de mois.

Dans les filiales certifiées ISO9001, les sous-traitants qui dépassent certains seuils de volumes de prestation sont évalués formellement. Ces derniers sont sensibilisés à la RSE et une partie de leur évaluation en dépend.

## Relations écoles

Attirer les talents pour demain est un enjeu majeur pour NEURONES qui continue d'investir pour renforcer sa notoriété et devenir un employeur de choix. Dans ce cadre, le développement des relations avec un groupe d'écoles et universités est au cœur de sa stratégie :

- financement d'écoles cibles à travers la taxe d'apprentissage,
- actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés (colloques, forums, simulations d'entretiens d'embauche, ateliers CV, sponsoring...),
- détection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés.

En France, les écoles vers lesquelles NEURONES dirige sa taxe d'apprentissage sont principalement : Centrale Lille, Ece, Efrei, Em

Strasbourg, Ensiee, Epita, Esg Management School, Esiea, Esiee, Esigatel, Esilv, Ingesup, InTechInfo, Isep, Itic, Mines d'Alès, Mines de Paris, Supinfo, Telecom Paritech et Utc Compiègne.

NEURONES participe chaque année à de nombreux forums d'écoles.

### "GREAT PLACE TO WORK"

Une société du groupe a obtenu en 2012, 2013 puis à nouveau en 2015 et 2016, le label "Great Place to Work" ("une entreprise où il fait bon travailler est un lieu où vous faites confiance à vos dirigeants, vous êtes fier de votre travail et vous appréciez vos collègues" - Robert Levering, cofondateur de "Great Place to Work").



## Actions volontaires avec la société civile

Le groupe a signé une charte "Mairie-Entreprise" avec la commune de Nanterre. Il encourage par ailleurs les initiatives des associés et des collaborateurs qui souhaitent s'impliquer dans leur environnement local ou auprès d'associations (Handigolf, cofinancement d'un skipper pour la "Route du Rhum"... ) et donner de leur temps et de leur créativité.

Indicateur (en milliers d'euros)	2012	2013	2014	2015	2016
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	44	63	58	49	130

## Sécurité des données personnelles des consommateurs

Le groupe est amené à intervenir sur des applications clients qui gèrent des données de particuliers (informations bancaires ou liées à la santé, boîtes aux lettres de messagerie...). Dans la plupart des cas, il s'engage contractuellement à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ces données. Dans le respect de la législation, les procédures internes définissent des règles de sécurité et fixent les cas, rares, où un salarié du groupe a le droit d'accéder à des données personnelles.

De plus, le groupe se prépare à appliquer le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD) dont la mise en place est prévue en mai 2018. Celui-ci concernera également les données clients (CRM) et collaborateurs.

## MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET CABINET DE CONSEIL "NON PROFIT"

Créé par la loi Aillagon en 2003, ce dispositif permet à une entreprise de déléguer ponctuellement, gratuitement ou à tarif réduit, pendant leur temps de travail, des collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général.

Le pôle Conseil intervient dans ce mode auprès du Relais des Aidants, d'une association qui accompagne des entrepreneurs sociaux dans le cadrage et la mise en place de leurs projets (coaching d'entrepreneurs par des consultants) et d'une troisième association qui accompagne des jeunes issus de quartiers défavorisés dans la recherche de leur premier emploi (parrainage par des collaborateurs expérimentés). Fort du succès de la démarche, le cabinet de Conseil en management du groupe a participé, avec trois autres confrères, à la création d'une structure à but non lucratif dédiée à l'accompagnement d'associations. Depuis, chaque année, le cabinet "non-profit" bénéficie d'un consultant à temps plein pendant environ 6 mois.

De son côté, une entité du pôle Applicatif a délégué un expert BI pendant 4 mois auprès d'une association.





## Politique environnementale

Dans le cadre de sa démarche RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), NEURONES a réfléchi à son impact sur l'environnement et aux meilleures façons de le réduire. Il s'agit de mesurer, puis d'agir.



78%

PART DES DÉPLACEMENTS  
(DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL ET PROFESSIONNELS)  
DANS LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE\*



65,5%

PART DES SALARIÉS FRANCILIENS  
UTILISANT LES TRANSPORTS EN COMMUN

\* hors consommation de biens durables, papier et prise de repas.



## Bilan carbone

Pour ses deux filiales dépassant les 500 salariés, le groupe retourne tous les trois ans à la DRIEE Ile-de-France (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Energie) des Bilans d'Emission de Gaz à Effet de Serre (BEGES).

Dans ce paragraphe, les émissions de gaz à effet de serre sont mesurées pour les postes suivants :

- déplacements (domicile - lieu de travail et déplacements professionnels), de loin la principale source d'émission,
- consommation d'énergie dans les locaux et les data centers de NEURONES (pas celle des sites des clients),
- consommation de papier.

Les données ne sont en revanche pas encore disponibles pour les émissions suivantes :

- consommation de biens durables (informatiques et non informatiques),
- prise des repas (origine des aliments...).

## Réduction du coût des déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail)

Sur une échelle commune (tonnes équivalent CO<sub>2</sub>), la consommation de carburant liée aux déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail) est 4 fois et demie plus importante que la consommation d'électricité des bâtiments et des datacenters.

NEURONES a donc :

- systématisé l'utilisation de la donnée "lieu de résidence" dans ses systèmes d'affectation des équipes aux projets. Le recrutement se fait ainsi, autant que possible, dans les bassins d'emploi proches des centres de services pour limiter les déplacements domicile - lieu de travail,
- privilégié depuis 2007 des véhicules de service Eco2 émettant moins de 120 g de CO<sub>2</sub> au km,
- mis en place un système de covoiturage (centre de services d'Angers),
- encouragé et favorisé les différents systèmes de visio-conférence.

## PROJET COVOITURAGE

Depuis plusieurs années, l'établissement d'Angers incite au covoiturage. Des places de parking aux alentours des bureaux sont réservées pour les collaborateurs qui s'engagent à utiliser ce mode de transport. Ce dispositif concerne aujourd'hui 16 binômes (32 personnes).



Indicateur	2014	2015	2016
Part des salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en commun pour les déplacements domicile-lieu de travail	57,0 %	62 %	65,5 %
Consommation correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	n.d.	3 010	3 295
Emissions du parc de véhicules de NEURONES (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	411	430	464
Emissions correspondant aux déplacements professionnels remboursés en notes de frais (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	206	199	209

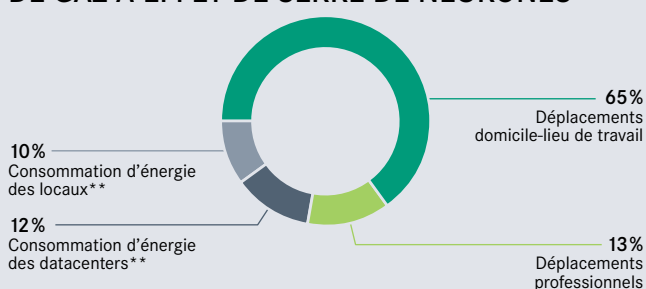
Périmètre : France.

L'étude du lieu de résidence des salariés en région parisienne (75 % des effectifs totaux) montre qu'ils sont répartis de façon assez équilibrée entre les six départements 92, 75, 93, 95, 78 et 94 : entre 10 % et 15 % des effectifs pour chacun d'eux. Les départements 91 et 77 ne représentent chacun qu'environ 5 % des collaborateurs.

Il a été constaté qu'il était plus efficace de bien choisir les lieux d'exploitation en fonction des domiciles des salariés et des transports en commun, que d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, même si l'un n'exclut pas l'autre.

Pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, NEURONES a réalisé en juillet 2015 une enquête interne (périmètre France) sur les modes de transports utilisés :

## RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE NEURONES\*



Les impressions sont réalisées par des prestataires préservant l'environnement.

Mode de transport domicile/lieu de travail	Ile-de-France	Autres régions	Total France
Transports en commun	61,7 %	24,1 %	54,3 %
Voiture	28,3 %	62,2 %	34,9 %
Moto	7,8 %	2,3 %	6,7 %
A pied	1,0 %	8,6 %	2,5 %
Vélo	1,0 %	2,1 %	1,2 %
En tant que covoituré	0,1 %	0,5 %	0,2 %
Télétravail (0 km)	0,2 %	0,2 %	0,2 %

Périmètre : France. Etude réalisée en juillet 2015.

Pour les trajets en voiture ou à moto, l'enquête conclut que la distance moyenne parcourue pour se rendre à son lieu de travail habituel est de 27 kilomètres (aller seul) et que la consommation moyenne des voitures et motos personnelles est de 6,5 litres/100 km (déclaratif).

La consommation des 203 véhicules du parc de NEURONES est calculée sur les bases d'une consommation moyenne par véhicule du parc de 6 litres/100 km et de 15 000 km parcourus par an. Pour les déplacements professionnels, 2 150 km sont indemnisés en moyenne par an et par salarié concerné. Les consommations liées aux déplacements des visiteurs ainsi que ceux liés aux transports en commun n'ont pas été estimées.

### VISIO-CONFÉRENCE, ENTRETIENS CANDIDATS À DISTANCE

Une dizaine de salles ont été équipées (Polycom) pour la visio-conférence. Chacune est utilisée huit fois par mois en moyenne. L'utilisation de Webex est encouragée. La proportion des entretiens candidats à distance (en utilisant Skype ou Link) est en hausse régulière.



### Efficacité énergétique des bâtiments

Des systèmes à faible consommation d'énergie ont été privilégiés : éclairage, climatisations réglables individuellement et à bon rapport puissance fournie/puissance électrique consommée, détecteurs de présence.

Indicateurs	2014	2015	2016
Consommation électrique par m² et par an (hors datacenters) (en kWh/m²)	139	126	133
Surface moyenne (en m²)	19 600	23 000	27 500
Émissions de CO <sub>2</sub> (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	277	363	496

Données disponibles pour 88 % des surfaces occupées par le groupe, puis extrapolées pour estimer la consommation totale. Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). En France, le MWh correspond à 82 kg de CO<sub>2</sub>. En Tunisie, à 463 kg de CO<sub>2</sub>. En Roumanie, à 413 kg de CO<sub>2</sub>. À Singapour, à 499 kg de CO<sub>2</sub>. En Allemagne, à 461 kg de CO<sub>2</sub>.

La moyenne française pour les bâtiments tertiaires s'établirait à 211 kWh/m² (source : Club des Acteurs du Développement Durable). La consommation des équipes situées chez les clients, qui n'a pu être estimée, est considérée comme gérée par ces derniers.

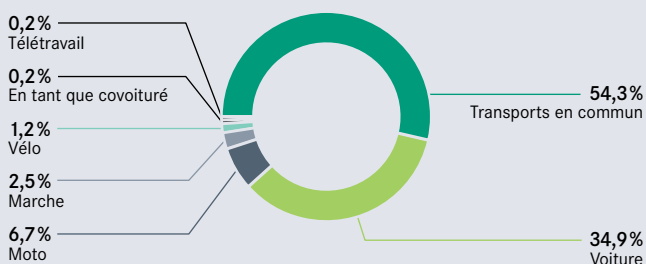
### Consommation électrique des datacenters "green IT"

Il convient de garder à l'esprit que la consommation d'électricité au m² dans un datacenter est couramment de l'ordre de cinquante à cent fois supérieure à celle de bureaux tertiaires classiques.

Le groupe a progressivement transféré les serveurs gérés de ses propres datacenters vers des spécialistes de "l'hébergement sec". Ainsi, l'essentiel des serveurs hébergés est maintenant situé chez cinq partenaires hébergeurs de niveau "Tiers 3+" dans dix centres distincts (huit en France, deux en Tunisie). Les deux unités du groupe (Nanterre et Lyon) sont conservées mais ont été progressivement vidées de leurs serveurs et ne font désormais plus qu'office de nœuds de réseaux télécom et de datacenters de back up pour certains clients.

Des critères RSE ont été intégrés et ont conduit au choix de différents sous-traitants hébergeurs offrant des ratios performants de PUE (Power Usage Effectiveness – cf. glossaire) dans la plage de 1,4 à 1,5 en cible (à pleine charge, avec une météo moyenne pendant l'année). Il a été fixé l'objectif de diminuer progressivement le PUE moyen en augmentant progressivement le taux de chargement des armoires et en privilégiant les datacenters de dernière génération à bas PUE.

### RÉPARTITION DES MODES DE TRANSPORTS DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL (FRANCE)

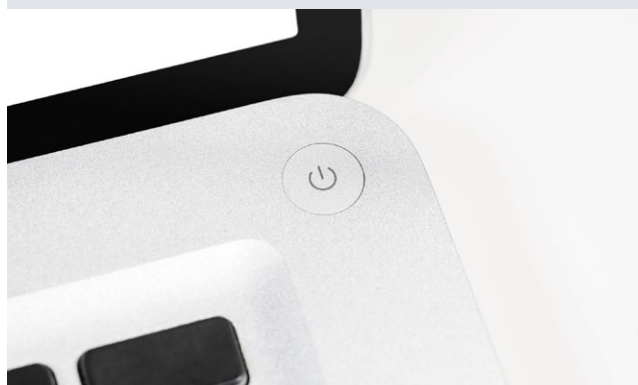


# 27 km

DISTANCE MOYENNE DU TRAJET  
DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL  
DES COLLABORATEURS DU GROUPE  
UTILISANT LA VOITURE OU LA MOTO

## MISE EN VEILLE DES ORDINATEURS NUIITS ET WEEK-ENDS

Un système d'extinction original des postes de travail a été installé en production dans l'ensemble des centres de services desk (Nanterre, Angers, Marcq-en-Baroeul, Tunis, Timisoara). Il repose, non pas sur l'outillage standard Windows GPO, mais sur un script "fait maison" de mise en veille. Ce système a été bien admis par les utilisateurs car il permet une relance rapide du poste de travail le matin (4 secondes), contrairement aux systèmes standard (plusieurs minutes).



Indicateurs	2014	2015	2016
Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe)	106	120	161
Puissance réelle moyenne par armoire en kW	2,35	2,42	2,44
PUE moyen	1,66	1,72	1,66
Consommation totale en MWh (après PUE)	3 600	4 426	5 705
Émissions de CO <sub>2</sub> (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	380	483	588

Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). En France, le MWh correspond à 82 kg de CO<sub>2</sub>. En Tunisie, à 463 kg de CO<sub>2</sub>.

Les PUE ont été estimés à partir des évaluations écrites obtenues des différents hébergeurs. La consommation des datacenters est présentée à titre informatif, sur la base d'informations approximatives communiquées par ces derniers.

## Recyclage : papier, postes de travail informatiques, cartouches d'encre

Le recyclage de consommables (toners d'imprimantes, piles électriques, etc.) est pratiqué systématiquement et depuis de nombreuses années. Conformément aux règles en vigueur (concer-

nant les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), les matériels informatiques en fin de vie sont écoulés chez des brokers agréés ou donnés des associations comme "la Gerbe".

De plus en plus, les imprimantes et copieurs sont paramétrés en noir et blanc ainsi qu'en mode recto/verso. L'archivage par numérisation est utilisé de manière croissante, notamment par les équipes d'administration des ventes et de comptabilité, au détriment des dossiers papier. L'utilisation des scanners en réseau, qui se généralise, contribue à la baisse des photocopies.

Indicateur	2014	2015	2016
Quantité de papier consommé par m <sup>2</sup> et par an	710 g/m <sup>2</sup>	570 g/m <sup>2</sup>	447 g/m <sup>2</sup>
Émissions de CO <sub>2</sub> (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	19	17	11

Papier de formats A4 et A3. Certains sites ont reporté des quantités achetées et non consommées. En 2016, le rapport entre les émissions de CO<sub>2</sub> et le tonnage de papier a été mis à jour de manière significative par l'Ademe.

## TRI SÉLECTIF

Une entité d'une centaine de salariés réalise du tri sélectif avec l'association "le Cèdre" sur trois filières : papier-cartons, canettes et gobelets. En 2016, 1 230 kg de papier et de carton ont été collectés. Grâce à ce tonnage, 21 arbres ont été sauvés, 36 800 litres d'eau ont été économisés, 675 kg de CO<sub>2</sub> ont été préservés. Une seconde entité a économisé 53 000 gobelets à usage unique par an en passant au système des "mugs". Ces systèmes ne sont pas généralisés sur les sites importants de Nanterre où est espérée une collecte par la Mairie de ce qui aura été trié au préalable.



## Diminution de l'empreinte carbone liée aux repas

Ce thème, pourtant significatif, est rarement documenté dans les rapports RSE. Une action de sensibilisation des salariés pour adopter une alimentation moins émettrice en CO<sub>2</sub>, par exemple moins riche en viande, est programmée. Elle a été mentionnée dans le guide d'éco-gestes, dont la première version est parue en 2013.

– 4%

ÉVOLUTION 2014/2016  
DE LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE  
PAR M<sup>2</sup> ET PAR AN DANS LES LOCAUX  
DU GROUPE (HORS DATACENTERS)

– 37%

ÉVOLUTION 2014/2016  
DE LA QUANTITÉ DE PAPIER CONSOMMÉ  
PAR LE GROUPE PAR M<sup>2</sup> ET PAR AN



# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

## Périmètres de reporting

Trois périmètres ont été définis pour la production des indicateurs chiffrés :

- le périmètre dit “Zadig” couvrant l’ensemble des filiales France gérées dans le logiciel RH d’ADP-GSI, soit 83,8 % des effectifs du groupe,
- le périmètre “France” couvrant 91,7 % des effectifs du groupe,
- le périmètre total du groupe (“Groupe”).

Les indicateurs ont été produits sur les périmètres suivants :

- périmètre “Zadig” : taux de CDI, âge moyen, répartition par plages d’âge, pourcentage de seniors, d’étrangers, nombre de nationalités, répartition par sexe, part des emplois à temps plein, taux d’absentéisme, de fréquence et de gravité des accidents du travail, proportion de salariés utilisant les transports en commun,
- périmètre “France” : nombre de contrats d’apprentissage, de professionnalisation, stagiaires, achats aux EA et ESAT, nombre de forums écoles, mécénat, consommations d’essence,
- périmètre “Groupe” : effectifs, entrées/sorties, turn-over, masse salariale, salaire moyen, achats de sous-traitance, jours et heures de formation, budgets mécénat et partenariats, consommation d’énergie des bureaux et datacenters, poids du papier consommé par m<sup>2</sup> de bureaux.

Pour l’analyse des sorties par type, une extrapolation a été réalisée à partir du périmètre “Zadig” (85 % des départs) pour déterminer les sorties de l’ensemble du groupe.

Pour les jours de formation, le périmètre étudié concerne 96 % de l’effectif du groupe.

Pour l’indicateur de consommation d’énergie des bâtiments (hors datacenters), sont retenues les surfaces qui ont été utilisées pendant douze mois d’affilée. En 2016, cet indicateur a été calculé sur 88 % de la surface totale des locaux (82 % en 2015). La consommation totale a été extrapolée à partir de la consommation moyenne observée sur ces 88 %.

La consommation d’énergie dans les datacenters a été calculée à partir des données disponibles, différentes selon les infrastructures concernées :

- pour les datacenters du groupe devenus presque vides, des estimations de kWh consommés après PUE,
- pour les hébergeurs tiers, la puissance moyenne en kW par armoire avant PUE. En 2015, les quatre principaux hébergeurs avaient également produit des évaluations écrites de PUE cible, centre par centre. En 2016, ce sont ces évaluations de PUE qui ont été utilisées.

Les thématiques de l’impact territorial, économique et social de l’activité et du recyclage des déchets d’équipements électriques et électroniques (DEEE) ont été étudiées sur le périmètre France.

## Sources et outils utilisés

Les indicateurs du périmètre “Zadig” sont issus du système RH commun. Les indicateurs des périmètres “France” et “Groupe” proviennent d’un reporting annuel extra-comptable et RSE dans chaque filiale et consolidés en transverse.

## Méthodes de consolidation et de contrôle

Un référentiel commun (guide méthodologique incluant une fiche explicative par indicateur) a été transmis au responsable du reporting RSE de chaque filiale. La compilation des résultats est réalisée par la direction financière du groupe.

## Correspondance avec la liste des indicateurs Grenelle II (Article R. 225-105-1 du Code de commerce)

Pour être retenus, les indicateurs ont dû à la fois être pertinents pour les métiers de NEURONES et calculables de façon fiable.

Les fournisseurs et sous-traitants du groupe ne sont pas situés dans les pays figurant sur la liste des États les plus exposés à des risques en matière de droits de l’Homme (liste de la Banque Mondiale), à l’exception de la Tunisie. Dans ce pays, le groupe fait appel à des sous-traitants diplômés de l’enseignement supérieur (autres SSII, consultants, cabinet comptable et commissariat aux comptes).

Il est également rappelé que le groupe a une emprise tertiaire uniquement.

Ont été écartés les indicateurs Grenelle II suivants :

- moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions,
- provisions et garanties pour risques en matière d’environnement,
- mesures concernant les rejets dans l’eau, l’air et le sol,
- nuisances sonores,
- adaptation aux conséquences du changement climatique,
- impact des activités sur les populations riveraines ou locales,
- consommation d’eau,
- mesures prises pour préserver la biodiversité,
- mesures prises pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

# AVIS DU VÉRIFICATEUR

*Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion*

Exercice clos le 31 décembre 2016

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant de la société NEURONES S.A., accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049<sup>(1)</sup>, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

## Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux procédures utilisées par la société (ci-après le « Référentiel »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre septembre 2016 et avril 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ deux semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles

l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>(2)</sup>.

## 1. Attestation de présence des Informations RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au chapitre « Rapport sur la responsabilité sociale et environnementale » du rapport de gestion.

### Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des informations requises.

## 2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

### Nature et étendue des travaux

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

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance

des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes <sup>(3)</sup> :

- au niveau de l'entité consolidante et des entités, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées<sup>(4)</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 84% des effectifs considéré comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 20% et 52% des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques<sup>(5)</sup> du volet environnemental.

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

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

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

### Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

### Observations

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur le fait que certaines Informations RSE<sup>(6)</sup> sont estimées sur la base de méthodes explicitées au chapitre « Rapport sur la responsabilité sociale et environnementale » du rapport de gestion.

Paris-La Défense, le 24 avril 2017

KPMG S.A.

Philippe Arnaud  
Associé  
Sustainability Services

Philippe Saint-Pierre  
Associé

(1) Dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

(2) ISAE 3000 – Norme internationale déterminant les principes et procédures à mettre en œuvre lors de l'exécution d'une mission d'attestation autre qu'un audit.

(3) • Indicateurs sociaux : effectif total et répartition géographique, par âge et par sexe, nombre d'embauches, taux d'absentéisme, taux de fréquence des accidents du travail, nombre de licenciements, heures de formation.

• Indicateurs environnementaux : consommation de papier par m<sup>2</sup>, consommation d'énergie hors Datacenters, émissions de CO<sub>2</sub> associées par m<sup>2</sup>.

• Informations environnementales qualitatives : les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; la consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.

• Informations sociétales qualitatives : les actions engagées pour prévenir la corruption, l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale.

(4) Neurones IT, Intrinsec, RS21, Helpline France, Helpline Roumanie, Colombus, Saegus.

(5) Voir la liste des indicateurs environnementaux mentionnés en note (3) ci-dessus.

(6) En particulier, les sorties et la consommation d'électricité des datacenters.





NEURONIES

CONSEIL · INTÉGRATION · INFOGÉRANCE



Aussi loin que vous voudrez...®



Immeuble "Le Clemenceau 1" - 205, avenue Georges Clemenceau - 92024 Nanterre Cedex  
Tél. : 01 41 37 41 37 - e-mail : [info@neurones.net](mailto:info@neurones.net) - [www.neurones.net](http://www.neurones.net)

Suivez NEURONES :      