



NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

ENGAGÉ À VOS COTÉS

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE EN 2017



Sommaire

A propos de NEUROTECH	4
Entretien avec Abdoulaye Mbaye, Président Directeur Général de NEUROTECH	8
Une entreprise engagée	11
Notre capital humain	20
Notre Environnement	27
Notre communauté	31
Tableau de bord RSE	39
Avis du panel de parties prenantes	42
Index GRI	45

A propos de NEUROTECH

NEUROTECH est une SSII basée à Dakar et reconnue comme un intégrateur incontournable dans les domaines des infrastructures physiques, systèmes et applicatives. Forts de nos 15 années d'expérience client et de partenariats stratégiques, nous sommes aujourd'hui reconnus comme une réussite sénégalaise qui place le capital humain au cœur de l'activité. La réussite d'hommes et de femmes qui ont fait le pari d'ériger une expertise informatique locale au rang de modèle. Nous partageons avec nos équipes une vision commune, celle d'être :

Pour nos employés :

un employeur avec une forte identité. Nous créons un environnement encourageant la collaboration, le dépassement de soi et l'épanouissement de nos équipes.

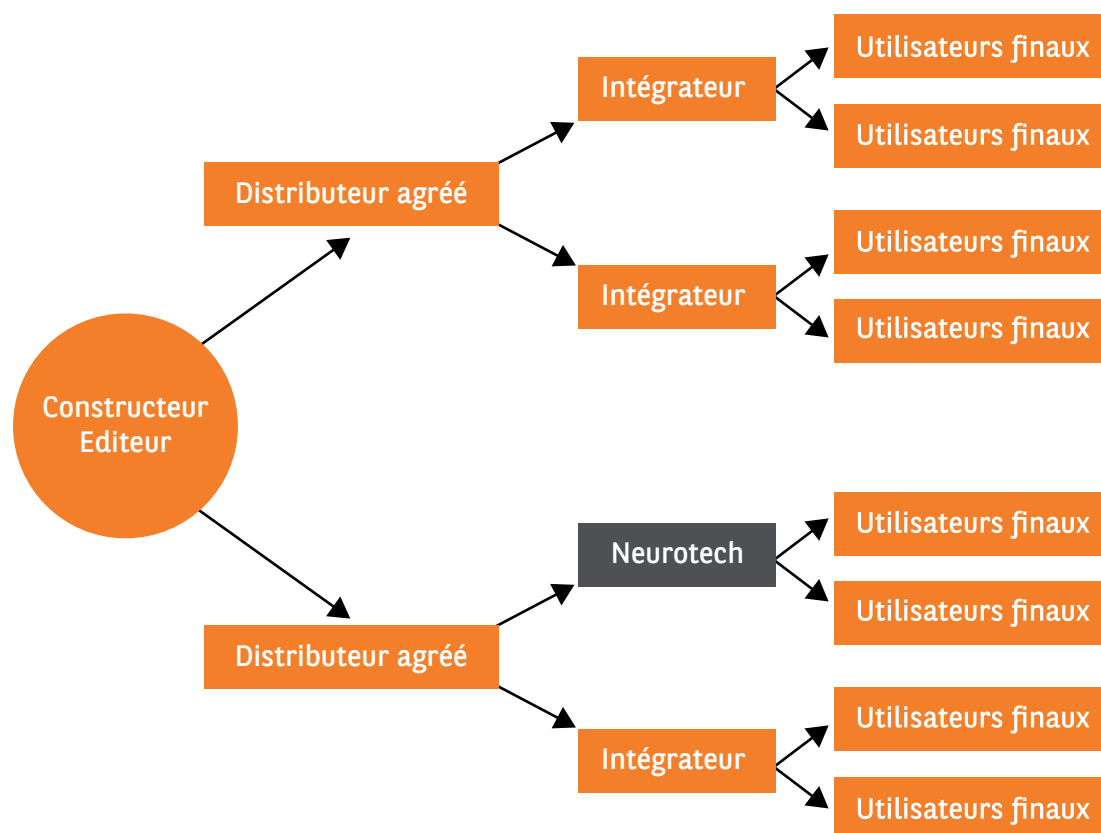
Pour nos clients :

le partenaire au cœur de leurs stratégies de transformation numérique en alliant innovation, compétitivité et services de haute qualité basés sur des standards internationaux.

Pour nos partenaires :

un acteur citoyen, permettant de garantir des perspectives de croissance durable à nos partenaires technologiques, institutionnels et financiers.

Nous menons nos activités en gardant à l'esprit notre mission qui est d'accélérer la transformation numérique de l'Afrique par des services innovants et créateurs de valeur dans le respect de nos valeurs : Intégrité, Connexion, Agilité et Responsabilité.

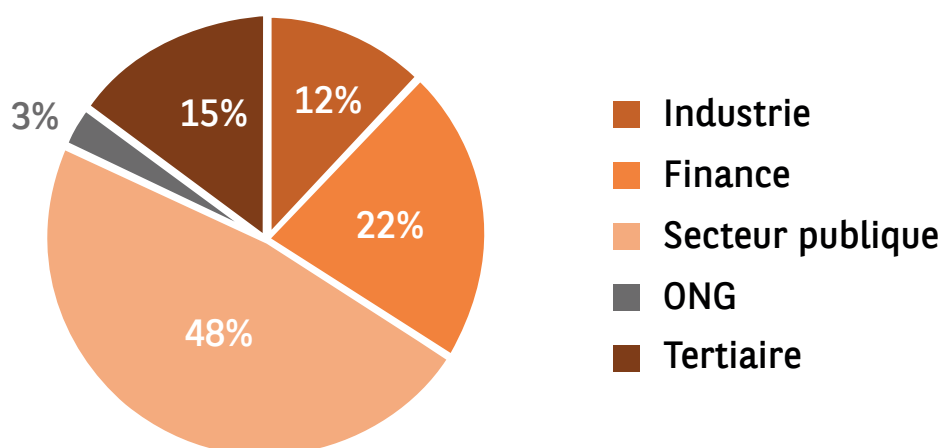


Des solutions sur-mesure

De 3 à 15 puis près d'une soixantaine d'employés, NEUROTECH a su développer un large portefeuille d'activités, tout en construisant des processus alignés sur les standards internationaux. Nos activités sont organisées en six Business Units :

- **Gestion électronique de bâtiments** : câblage électrique et informatique, vidéosurveillance, wireless outdoor & indoor, urbanisation de Datacenter, contrôle d'accès.
- **Entreprise network** : switching, routing, plateforme de collaboration, optimisation des performances WAN` ;
- **Sécurité** : sécurité périmétrique, gestion des vulnérabilités, prévention contre les intrusions, sécurité de contenu.
- **Datacenter** : infrastructure Datacenter, sauvegarde des données, infrastructure de réplication, gestion du cloud.
- **Cloud client computing** : gestion des actifs client, partage / collaboration, gestion des identités et des accès, mobilité.
- **Cloud information management** : business process management, gouvernance de l'information, suite applicative, big data / analytique, Business Intelligence, CRM.

NEUROTECH nourrit le projet ambitieux de demeurer un champion au Sénégal dans l'innovation et la qualité de services ; et d'être résolument tourné vers son développement en Afrique de l'Ouest et du Centre. Nous sommes présents au Mali (depuis 2011), en Guinée (depuis 2010) et en Côte d'Ivoire (depuis 2012). Ces filiales ne sont toutefois pas encore intégrées aux états financiers consolidés et ne comptent pas d'effectifs pour le moment. L'entreprise compte aujourd'hui environ 350 clients actifs au Sénégal, au Mali, en Guinée, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger, au Tchad et en Mauritanie. Nos clients sont essentiellement des grands comptes, évoluant dans tous les secteurs d'activités. Au titre de 2017, la totalité du bénéfice net a été réinvestie dans l'entreprise ; et **notre chiffre d'affaires s'élève à 3 026 737 107 francs CFA** ; réparti comme suit :



Stratégie et gouvernance

En 2017, NEUROTECH a élaboré son nouveau plan stratégique, ECHELON 2020, avec pour objectif de porter la mission de l'entreprise. Nous avons inscrit notre plan sous cinq grands projets fédérateurs :

- **VISION 360°** pour l'organisation, les processus et leur automatisation pour maintenir notre certification qualité ;
- **IMPACT** pour les ressources humaines et la gestion de la performance ;
- **OCEAN BLEU** pour l'innovation et la stratégie autour des services proposés à la clientèle ;
- **GLOBAL COMPACT** pour notre engagement RSE ;
- **EINSTEIN** pour la mise en place des systèmes, du contrôle, du reporting et de l'analytique.

Nous sommes convaincus qu'une bonne gouvernance est essentielle à la prospérité et à la bonne marche de notre structure. Les décisions stratégiques sont prises au niveau du conseil d'administration de NEUROTECH, constitué de cinq membres : notre Président Directeur Général, un représentant de I & P (investisseur) et trois administrateurs indépendants. Il se réunit trois fois par an et impulse la stratégie de l'entreprise. En parallèle, les missions de commissariat aux comptes s'assurent l'intégrité et la fiabilité de la gestion financière de l'entreprise. Pour la conduite des activités quotidiennes, six comités prennent le relais :

- Le comité de direction ;
- Le comité exécutif ;
- Le comité des ressources humaines ;
- Le comité marketing et communication ;
- Le comité SI (systèmes d'information) ;
- Et le comité RSE (responsabilité sociétale).

Notre démarche qualité

Notre système de management de la qualité est certifié ISO 9001 version 2008 ; avec pour ambition de prendre en compte les nouvelles exigences et de mettre à niveau notre certification vers la norme ISO 9001 version 2015 au cours de l'année 2018. Cet engagement se matérialise par une politique qui guide toutes nos actions et un système de management que nous évaluons régulièrement pour veiller à notre performance. La finalité d'une telle démarche est d'atteindre les objectifs décrits dans notre politique qualité :

- Assurer en tous points la satisfaction de nos clients ;
- Développer l'efficacité opérationnelle ;
- Placer le capital humain au cœur de notre développement.





Entretien avec Abdoulaye Mbaye, Président Directeur Général de NEUROTECH

Parlez-nous de l'engagement de NEUROTECH auprès du Pacte Mondial des Nations Unies.

Je suis heureux de confirmer que NEUROTECH réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'Homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans cette communication sur le progrès (COP) annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Pourquoi avez-vous engagé votre entreprise en RSE ?

Mon parcours et mes expériences personnelles m'ont très tôt fait comprendre l'importance d'être responsable et engagé ; notamment à travers les activités auxquelles je participais dans ma jeunesse. Depuis sa création, de nombreuses activités sont mises en œuvre sur le plan social chez NEUROTECH. Toutefois, notre démarche RSE était essentiellement tournée vers le mécénat. Nous avons décidé de faire évoluer notre RSE vers une démarche plus structurée pour plusieurs raisons. D'une part, la RSE est un véritable moteur qui permet de fédérer autour des valeurs de l'entreprise, de sa vision et de sa stratégie. Elle permet de véhiculer de nombreux messages. D'autre part, à travers la mise en œuvre de projets dans le cadre de la RSE, nous pouvons comprendre ce qui motive nos collaborateurs, les sujets qui leur tiennent à cœur et pour lesquels ils s'impliquent réellement. Enfin, en tant qu'entreprise engagée, nous nous devons de défendre des valeurs sociétales fortes et engager nos parties prenantes en servant de modèle.



Quels enjeux et opportunités représentent le développement durable pour votre secteur d'activités ?

Je suis convaincu qu'une vague forte est en train de prendre forme et qu'elle bouleversera tous les anciens modèles de management et de leadership : le futur fera la part belle à la jeunesse africaine et au leadership féminin. Aucun système ne résistera à cette vague. Il faudra en tenir compte et l'utiliser comme levier pour les actions relatives à notre responsabilité sociétale d'entreprise. Le développement durable ne peut se faire sans un engagement autour de l'Éducation pour que les actions aient du sens. Nous avons choisi de travailler à la base, pour préparer les générations futures à comprendre les enjeux du développement durable.

Notre impact sur l'environnement peut paraître faible, mais elle reste importante au regard des produits que nous utilisons et des coûts de transport que nous engendrons dans nos activités. Il faudra les mesurer, analyser leur impact et trouver des moyens de les maîtriser pour pérenniser notre activité. Notre nouveau plan stratégique d'entreprise, ECHELON 2020, reconnaît la RSE comme condition sine qua non de notre développement et de la pérennité de notre entreprise.

Quels sont vos axes de travail prioritaires et pourquoi ?

Notre stratégie RSE est bâtie autour de nos valeurs, de nos parties prenantes et des leviers d'action suivants :

- **Le collaborateur NEUROTECH** : car aimer vos employés, occupez-vous-en et ils s'occuperont de vous.
- **L'éducation** : parce que les talents sont notre principal atout
- **Les femmes** : car nous sommes engagés et convaincus de l'importance de promouvoir le leadership féminin

Un dernier mot pour vos parties prenantes ?

Mon rêve est de réunir nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires techniques autour d'une seule plateforme cohérente et responsable avec des valeurs communes.

Abdoulaye MBAYE
Président Directeur Général



The background image is a dimly lit office or meeting room. Several people are visible: some are standing in the background near a projection screen, while others are seated in the foreground. The projection screen displays a logo consisting of a green diamond shape with a white smiley face inside, and a green banner below it with the text "Cap sur votre satisfaction ! Objectif : 2018". The overall atmosphere is professional and collaborative.

Une entreprise engagée

Nous avons conscience des impacts économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux de nos activités sur l'ensemble de nos parties prenantes. En entreprise responsable, NEUROTECH s'est engagée très tôt dans le développement durable et apparaît aujourd'hui comme pionnier de la Responsabilité Sociétale (RSE) au Sénégal. Signataire de la Charte RSE Sénégal, l'entreprise contribue activement à la diffusion de bonnes pratiques RSE au niveau local et régional.

Engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD)

Depuis 2012, nous avons matérialisé notre engagement pour un développement durable en signant le Pacte Mondial des Nations Unies, soutenant ainsi les dix principes suivants :

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.
- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- **Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- **Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Cet engagement a défini nos priorités en matière de responsabilité sociétale et de développement durable : les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption constituent quatre des cinq piliers de notre stratégie RSE.

En parallèle, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a établi dix-sept Objectifs de Développement Durable (ODD) à atteindre à l'horizon 2030, avec pour cibles d'éradiquer la pauvreté, de protéger la planète et de garantir la prospérité pour tous. Ces objectifs remplacent les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) qui se sont terminés en 2015. Avec les Objectifs de Développement Durable (ODD), le Pacte Mondial offre un cadre éthique et professionnel pour permettre au secteur privé de créer de la valeur ajoutée tout en affirmant des valeurs humaines essentielles. Parmi les dix-sept ODD, NEUROTECH a choisi de concentrer ses efforts sur l'Education de qualité pour tous.

Notre objectif principal en matière de Responsabilité sociétale est d'impacter de manière positive nos parties prenantes et de diffuser les bonnes pratiques du Pacte Mondial des Nations Unies en Afrique francophone. Nous travaillons encore à traduire notre stratégie RSE en objectifs chiffrés, cela reste un de nos principaux axes de travail pour 2018.

Gouvernance de la RSE chez NEUROTECH

Le comité RSE, sous la direction du Président Directeur Général, choisit les orientations RSE de NEUROTECH. Il est composé de membres du personnel issus des différents pôles d'activités. La chargée de RSE anime et coordonne les activités RSE de l'entreprise. L'organisation s'appuie sur cinq sous-comités, permettant ainsi de couvrir en grande partie les questions RSE pertinentes pour NEUROTECH :

Le comité sport qui a pour objectifs :

- D'organiser des événements sportifs impliquant la majorité ;
- De faire adopter la pratique du sport par l'ensemble des employés ;
- De défendre les couleurs de l'entreprise lors de compétitions inter-entreprises.





Le comité Hygiène Santé Sécurité au Travail, à caractère réglementaire, travaille à :

- Anticiper sur les potentiels problèmes liés à l'Hygiène, à la Santé, et à la sécurité au travail ;
- Veiller à l'épanouissement des collaborateurs par la réduction du stress, l'organisation d'évènements, d'activités visant à obtenir/maintenir un niveau de santé permettant de meilleures performances professionnelles et sociales ;
- Agir sur le psychique pour des habitudes comportementales exemplaires.

Le comité Développement Durable :

- Le rôle consiste à utiliser de manière rationnelle les ressources actuelles en s'assurant de ne pas dégrader la nature afin que les générations futures puissent en bénéficier. Leurs activités incluent les ateliers/conférences pour des prises de conscience sur des sujets liés au développement durable.



Le comité Relations Publiques et Partenariat qui intervient en :

- Mettant en place des projets, organisant des événements qui permettront de nous rapprocher de nos partenaires ;
- Développant des relations de proximité avec chaque partenaire en nous impliquant dans leurs structures pour des interventions lors d'événements à leurs initiatives ou chaque fois que nous sommes sollicités ;
- Œuvrant pour l'atteinte des objectifs de développement durable ;
- En matière d'éducation par le biais de nos partenariats avec les institutions de formation professionnelles et les universités publiques.



Human Cloud qui se donne comme objectif :

- D'animer la vie sociale en déroulant des activités qui impliqueront l'ensemble des employés ;
- De veiller à la cohésion du groupe et de maintenir des liens cordiaux entre les collaborateurs ;
- De miser sur l'innovation pour créer de l'impact.

Dans le cadre de la fiabilisation de notre reporting extra-financier, nous avons mis en place un suivi détaillé nos dépenses dédiées à la RSE en 2017. Au total, 10 932 377 francs CFA ont été alloués aux divers projets RSE. Il s'agit des dépenses engagées par les cinq sous-comités RSE de NEUROTECH au cours de l'année 2017. Ce montant inclut les dons de l'entreprise à la communauté locale.



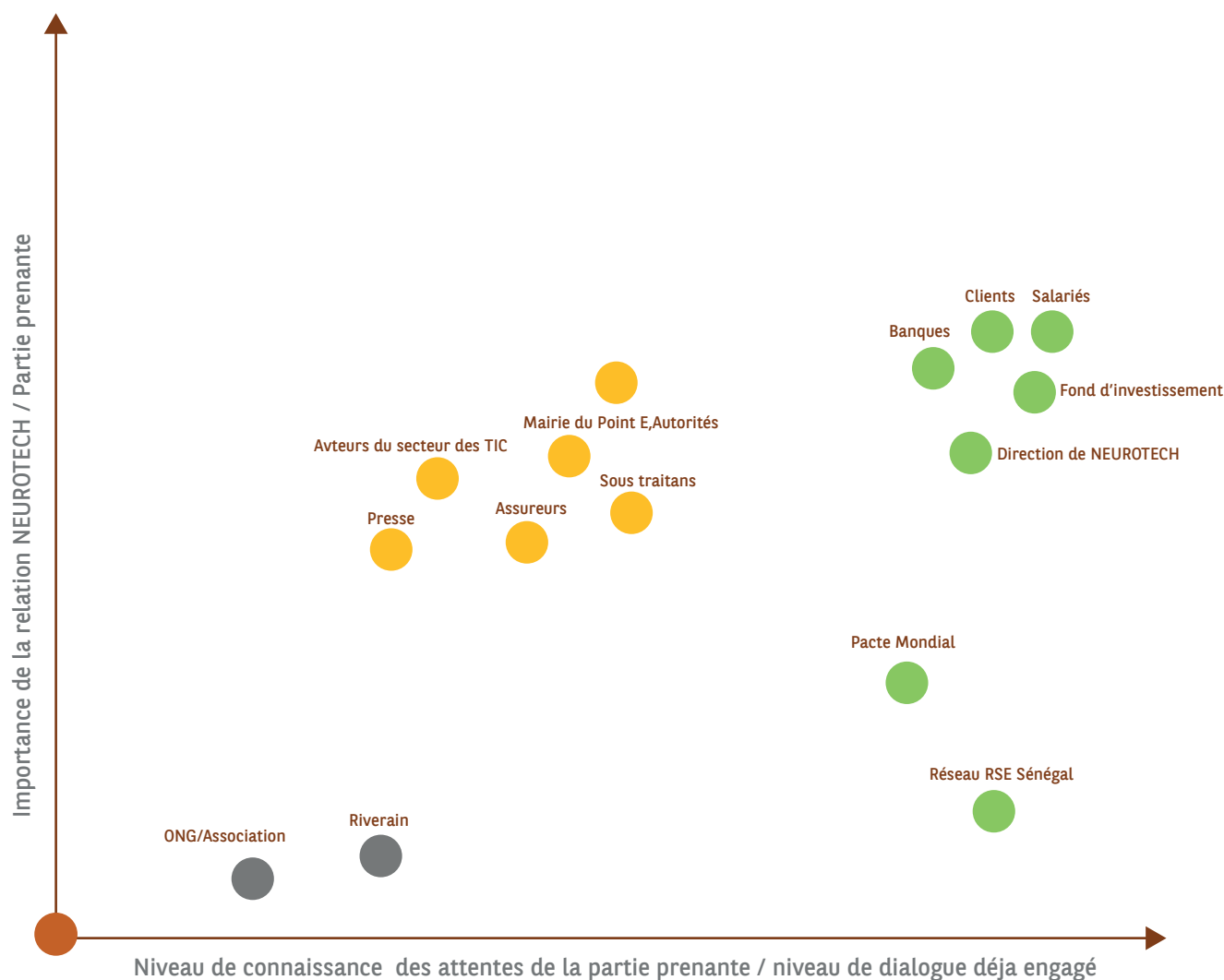
Nos parties prenantes

Nos parties prenantes se placent au cœur de notre réflexion sur la responsabilité sociétale. En tant qu'entreprise, nous interagissons au quotidien avec nos parties prenantes internes (employés, direction de l'entreprise, etc.) et externes (régulateurs, clients, fournisseurs, etc.). Nous sommes conscients que la pérennité de NEUROTECH dépend en grande partie de la qualité de nos échanges avec nos parties prenantes, c'est pourquoi nous nous assurons de prendre en compte leurs attentes. Nous avons identifié nos différentes parties prenantes et les modalités du dialogue en place avec chacune d'elles.

Parties prenantes	Modalités de discussion
Collaborateurs	Chatter (intranet), courriel, affichage, téléphone, réunions en présentiel et à distance, réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn)
Clients et prospects	Enquêtes de satisfaction et centre support, réunions de démarrage, transfert de compétences, visites de sites et de chantiers, séminaires, formations, rapports d'activités, compte-rendu de réunions, site web, réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn)
Fournisseurs et prestataires de service	Evaluation annuelle, courriel, réunions, visites
Investisseurs	Conférences téléphoniques, réunions, rapports d'activités, courriel
Assurances	Courrier, courriel, téléphone, réunions
Autorités/Pouvoirs publics	Bordereau de déclaration, chèque de règlement, attestations de travail, attestation de suspension d'activités, attestation de reprise de fonction, Bilan CHSST (Comité Hygiène, Santé, Sécurité au Travail), procès-verbaux des élections du personnel, site web, réseaux sociaux, visites, courriel, courrier
Direction de Neurotech	Courriel, courrier, réunions, téléphone, procès-verbaux de réunions de comité de direction
Médias	Communiqués de presse, insertions publicitaires, courriel
ONG/Associations	Site web, réseaux sociaux
Riverains	Courrier, courriel, bouche à oreille, affichage, site web, réseaux sociaux
Organisations partenaires et concurrentes	Site web, réseaux sociaux, téléphone, séminaires, visites sur sites, réunions

Un test de matérialité a été mené afin de déterminer, pour chaque partie prenante identifiée :

- L'intensité du dialogue à engager (divulgaration d'informations, consultation, participation ou négociations/partenariats) ;
- Le niveau de priorité de la relation à entretenir.



Au-delà des modalités de dialogue décrites précédemment, des parties prenantes externes sont impliquées dans certains sous-comités RSE de l'entreprise. Notamment, le médecin du travail et l'inspecteur du travail participent aux réunions du comité Hygiène Santé Sécurité au Travail.

Matérialité des enjeux RSE

Afin de déterminer les aspects RSE les plus pertinents, NEUROTECH s'est appuyé d'une part sur les axes de sa stratégie RSE, à savoir les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement, la lutte contre la corruption et l'Education ; et d'autre part sur la méthodologie décrite dans les lignes directrices du GRI G4. Sur la base des aspects listés par le GRI, nous avons d'abord identifiés les aspects RSE qui nous concernent, c'est-à-dire ceux pour lesquels nous gé-nérons des impacts, ceux sur lesquels des attentes ont été exprimées par nos parties prenantes, et ceux pour lesquels il existe des obligations réglementaires et ou des bonnes pratiques sectorielles. Nous avons hiérarchisé les aspects ainsi identifiés en fonction d'une part de l'importance de nos impacts sociaux, environnementaux et sociétaux ; et d'autre part de l'influence sur nos parties prenantes. Ce processus nous a permis de mettre en lumière les aspects RSE les plus importants pour NEUROTECH, sur lesquels nous avons choisi de concentrer nos efforts et notre communication.

Une communication en toute transparence

Dans le cadre de notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, nous publions chaque année une communication sur le progrès (COP) qui reprend nos avancées vis-à-vis de chacun des dix principes et des ODD. Cette année, nous avons pour ambition de confirmer notre engagement en matière de RSE et de positionner NEUROTECH en tant que leader du reporting RSE au Sénégal et dans la sous-région. Nous suivons depuis début 2017 une feuille de route visant à faire évoluer notre démarche RSE vers le niveau Avancé du Pacte Mondial (GC Advanced). Nous avons enrichi notre communication RSE en mettant en place des indicateurs de performance économiques, sociaux, environnementaux, et sociétaux afin de rendre nos succès et nos axes d'amélioration plus lisibles pour nos parties prenantes.

En l'absence de réglementation en la matière au Sénégal, nous avons rédigé notre propre référentiel de reporting des indicateurs extra-financiers. Ce référentiel est mis à jour périodiquement pour prendre en compte les évolutions de périmètre et les réalités de terrain. 2017 est la seconde année durant laquelle nous avons mené avec succès notre campagne de reporting RSE. Les indicateurs chiffrés contenus dans le rapport portent sur nos activités durant la période 1er janvier au 31 décembre 2017. Nous nous sommes également appuyés sur des standards internationaux en utilisant notamment les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI) G4. Ce rapport est en conformité avec les Lignes Directrices du GRI - « critères Essentiels ». Un index du contenu GRI est disponible en fin de document.

Par ailleurs, la vérification du rapport RSE par un tiers indépendant est une des conditions nécessaires à l'atteinte du niveau GC Advanced. L'exercice de vérification externe de données extra-financières étant nouveau pour l'entreprise ; et dans l'optique d'obtenir un retour sur ses pratiques RSE tout en consolidant ses relations avec ses parties prenantes, NEUROTECH a choisi de faire vérifier la présente Communication sur le Progrès par un panel constitué de parties prenantes internes et externes. L'avis du panel des parties prenantes sur le contenu et la qualité du rapport est également disponible en fin de document.



Notre capital humain

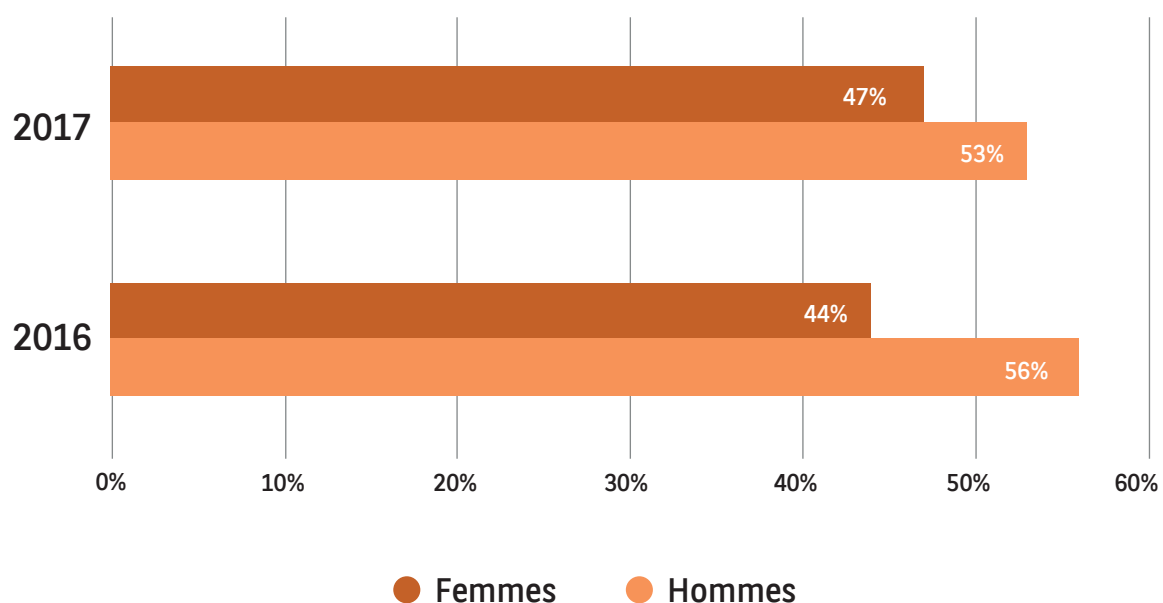
Chez NEUROTECH, nous souhaitons confirmer notre position d'employeur de référence au Sénégal. Nos collaborateurs sont une de nos parties prenantes principales, et nous pensons que le bien-être au travail est moteur de développement pour l'entreprise. Nous nous attachons à promouvoir des pratiques d'emploi responsables, pour accompagner notre développement.

Un employeur responsable

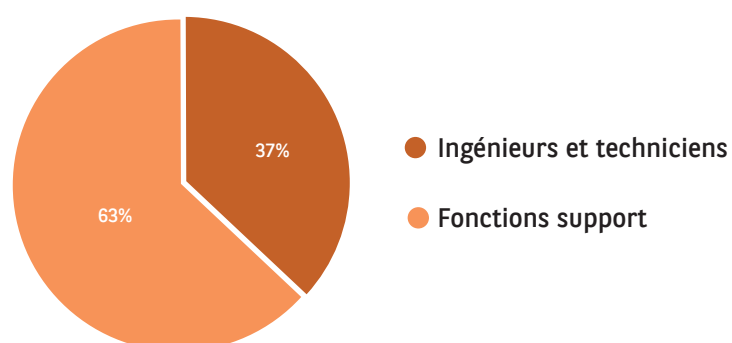
Le responsable des ressources humaines est en charge de toutes les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise. En 2017, notre effectif total a augmenté de 10%, passant de 52 à **57 employés** permanents en fin de période. En cause, la mise en œuvre de notre nouveau plan stratégique, ECHELON 2020, qui a vu le déploiement d'une importante réorganisation interne et le renforcement de certaines équipes.

Notre secteur d'activités, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), reste à majorité masculine. NEUROTECH encourage l'accès des femmes à ses métiers. La part des femmes dans l'effectif total a même augmenté en 2017, atteignant **47% de femmes** ; même si la majorité de l'effectif féminin occupe des fonctions support (63%).

Répartition des effectifs par genre

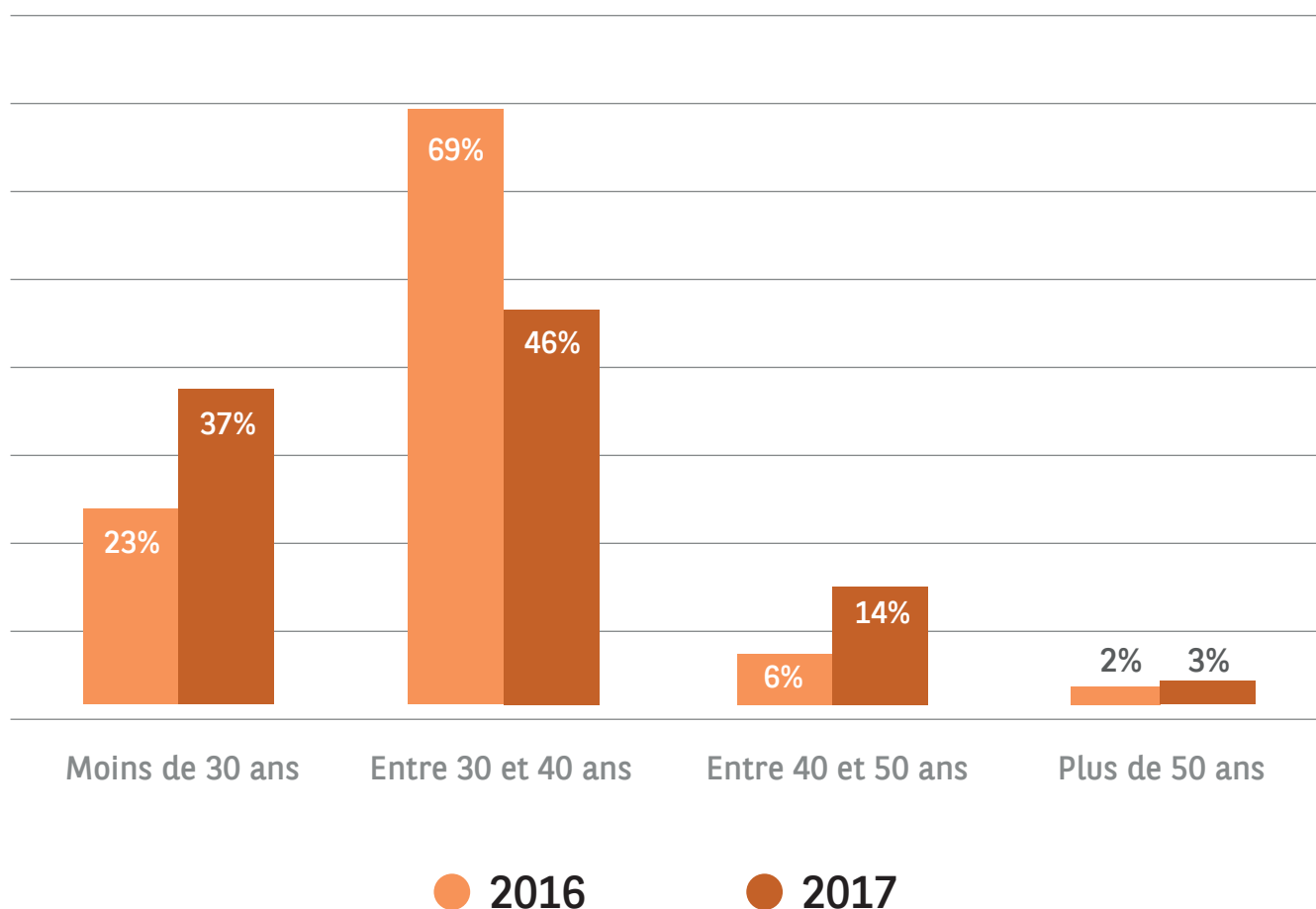


Part des femmes par catégories professionnelles en 2017



L'équipe de NEUROTECH reste majoritairement jeune avec **83% des salariés qui ont moins de 40 ans**, même si la création de nouveaux postes de direction confiés à des profils plus expérimentés a augmenté la part des plus de 40 ans.

Répartition des effectifs par tranche d'âge



En tant qu'employeur responsable, nous continuons de promouvoir de la stabilité de l'emploi et privilégions largement la signature de contrats à durée indéterminée (CDI). En 2017, **96,5% de nos salariés sont en CDI**, contre 3,5% seulement en contrat à durée déterminée (CDD). Au total, 16 nouvelles embauches sont venues renforcer nos équipes, pour 11 départs par démission ; ce qui porte le **taux de rotation du personnel à 20%**. Ce chiffre s'explique notamment par la réorganisation interne et l'augmentation de l'effectif ; et ne remet pas en question le bon climat social de l'entreprise. Deux principales raisons expliquent les départs : la non-confirmation de certains profils qui étaient en pré-embauche ou libérés au bout d'un an ; et le fait que NEUROTECH attire beaucoup de jeunes en sortie d'école qui choisissent de commencer leur carrière chez nous pour la formation de qualité que nous leur apportons ; et qui ensuite évoluent vers d'autres entreprises du secteur. En 2017, la réorganisation interne de l'entreprise s'est traduite non seulement

par le nombre élevé de nouveaux embauchés ; mais aussi par une forte mobilité interne. Ainsi, **8 employés ont été affecté par le mobilité interne dans l'année, et 7 collaborateurs ont accédé à des postes à responsabilités.**

Tous les salariés sont couverts par la convention collective nationale interprofessionnelle. De même, tous les employés affectés à des nouveaux postes suite à la réorganisation interne ont bénéficié du préavis légal, dans les dispositions prévues par notre convention collective. Les délégués du personnel assurent le bon climat social en entreprise et font le relais entre les salariés et la direction des ressources humaines. Notre capacité à retenir les talents dépend en grande partie des conditions de travail favorables et de la rémunération attractive que nous offrons à nos collaborateurs. Le **ratio du salaire d'entrée pour un ingénieur débutant par rapport à la moyenne du secteur des TIC au Sénégal ¹ est de 60%.**

Pour NEUROTECH, être un employeur responsable c'est aussi permettre à nos collaborateurs d'avoir accès à des soins de qualité, et ce dans les meilleures conditions possibles. Au-delà des obligations réglementaires en la matière, l'entreprise fournit une couverture médicale complémentaire à une partie de ses employés. Ainsi, en 2017, ce sont **29 salariés et leurs familles (10 épouses et 22 enfants) qui sont couverts par l'assurance maladie** de NEUROTECH.

¹ Salaire de base d'un ingénieur débutant dans le secteur des TIC : 250 000 francs FCA (net/mois) - Source : APIX, Fiche technique sur les TIC et téléservices au Sénégal, 2011.



La parité homme-femme et la promotion du travail des femmes et du leadership féminin dans notre secteur d'activités restent des sujets importants de la RSE de NEUROTECH. L'entreprise offre des conditions de travail et des perspectives d'évolution de carrière attractives à ses employées féminines.

La **part des femmes dans le management (comité de direction) reste de 50%** en 2017. Et l'ensemble des femmes de retour d'un congé parental a retrouvé leur poste ou équivalent. La parité se traduit également au niveau des rémunérations, avec un ratio du salaire de base par rapport à la rémunération totale ² sensiblement identique pour les hommes et pour les femmes.

Le développement du capital humain et la gestion de la performance sont au cœur de la stratégie de NEUROTECH. Nous avons mis en place un plan de formation sur trois ans dont une partie a été exécutée en 2017 pour un montant d'investissement de 65 000 000 francs CFA. Les ingénieurs passent régulièrement les certifications nécessaires à l'exercice de leurs activités. Cette année, l'entreprise a déployé une formation en anglais pour l'ensemble de ses collaborateurs. De plus, de nombreuses formations support ont été dispensées ; faisant passer le **nombre moyen d'heures de formation par salarié de 28,4 heures à 64 heures**. Les entretiens individuels annuels sont l'occasion pour les employés et le management de faire le point sur les conditions de travail et le développement personnel des collaborateurs, toujours dans l'optique de maintenir un climat social favorable. La conduite des entretiens individuels n'est cependant pas encore systématique ; et en 2017, aucun employé n'a bénéficié de ce mécanisme. Le processus de conduite de ces entretiens reste à être automatisé, ceci est un axe d'amélioration pour les prochains exercices.

Par souci de transparence, nous avons choisi de communiquer une nouvelle fois sur les griefs en matière d'emploi. On décompte **trois litiges** ³ devant les tribunaux compétents en 2017. La nature de ces litiges demeure confidentielle, pour des raisons légales.

² Le salaire de base est le montant fixe versé au salarié mensuellement. Il n'inclut aucune rémunération supplémentaire. La rémunération est le salaire de base augmenté de montants supplémentaires tels que les primes, les versements de prestations, les indemnités et heures supplémentaires, etc.

³ Litiges initiés ou encore en cours en 2017.



Conditions de travail et droits de l'Homme

Neurotech adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment celles relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Nous nous attachons à les respecter dans l'ensemble de nos activités.

En 2017, nous avons formalisé notre politique relative au respect des droits de l'Homme. Cette dernière est affichée dans nos locaux ; et une session de formation sur la thématique des droits de l'Homme en entreprise et sur la politique de NEUROTECH en la matière a réuni les salariés début 2018. En moyenne, chaque collaborateur de NEUROTECH a reçu **une heure de formation sur les droits de l'Homme**. Notre politique est également jointe à nos contrats, nous permettant ainsi de la diffuser dans notre chaîne de valeur. De plus, la charte éthique de l'entreprise, à laquelle adhère chaque collaborateur, rappelle nos engagements ; notamment en matière d'intégrité de nos salariés, de relations avec nos fournisseurs et de lutte contre les discriminations. La politique et les procédures de gestion des ressources humaines réitèrent l'engagement de l'entreprise contre toute discrimination dans l'emploi et pour l'égalité des chances entre hommes et femmes. La liberté d'association et le droit de négociations collectives sont respectés dans le cadre de la législation en vigueur au Sénégal.

NEUROTECH est ouvert au recrutement de personnes en situation de handicap, et prévoit d'assurer l'accessibilité de ses prochains locaux aux personnes à mobilité réduite. De plus, s'engager auprès des personnes issues de milieux défavorisés pour leur offrir un accès à la formation et à l'emploi fait partie de notre engagement pour la lutte contre la discrimination. Nous avons encore des difficultés à mettre en œuvre concrètement cet engagement. En attendant, trouver des solutions pour améliorer l'accessibilité à nos bâtiments et augmenter la diversité socio-culturelle de notre staff restent des défis à relever pour les exercices à venir.



La santé et la sécurité au travail

Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs et sur nos sites d'intervention est une priorité pour NEUROTECH. Nous menons toutes nos activités dans le strict respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Les Equipements de Protection individuels (EPI) sont fournis par l'entreprise et leur port est obligatoire en intervention. Conformément à la réglementation en vigueur, un document unique d'évaluation des risques a été élaboré et le rapport du Comité d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (CHSST) est déposé chaque année auprès des autorités compétentes. Compte-tenu de la nature de nos installations, le risque incendie apparaît comme un des plus importants pour NEUROTECH. De plus, les points de rassemblements sont clairement identifiés en cas d'évacuation des locaux. Depuis le premier trimestre 2017, un médecin du travail est présent dans les locaux de l'entreprise une fois par semaine et est à la disposition des salariés.

Le suivi de l'accidentologie est effectué au niveau des ressources humaines et du médecin du travail, sur la base des déclarations aux autorités. Une nouvelle fois en 2017, **aucun accident de travail** avec arrêt n'est à reporter. Les heures d'absences sont suivies sur la base du système biométrique de pointage. Pour 2017 **le taux d'absentéisme est de 1,36%**. Cette donnée prend en compte les absences autorisées et non autorisées (maladies, etc.), hors congés payés et congés parentaux. Cette bonne performance s'explique en partie par la jeunesse de notre effectif, et traduit également le bon climat social de l'entreprise.



Notre Environnement

Le secteur des TIC est un grand consommateur d'énergie, et notre mode de fonctionnement par déplacement sur les sites des clients génère des émissions de gaz à effet de serre (CO2 notamment). Nous sommes conscients des impacts de nos activités sur l'environnement. C'est pourquoi la prévention et la réduction de nos impacts environnementaux est une de nos principales préoccupations. Comme en 2016, la consommation énergétique et la production de Déchets d'Équipements Electriques et Electroniques (DEEE) constituent nos principaux impacts environnementaux.



Notre engagement pour la préservation de l'Environnement

Le sous-comité RSE dédié au développement durable travaille à réduire l'impact environnemental de NEUROTECH. Une politique environnementale a été formalisée en 2017 ; elle reprend les engagements de l'entreprise et réaffirme l'importance de la gestion des consommations et des déchets. Elle s'applique à l'ensemble des salariés et des partenaires de NEUROTECH et est affichée dans nos locaux. Nous sommes en attente d'études de faisabilité pour fixer des objectifs en termes de performance environnementale. Toutefois, plusieurs pistes de travail intéressantes apparaissent déjà : la réduction de la consommation de papier en bridant les photocopieuses, la réduction de la consommation électrique en remplaçant les ampoules actuelles par des ampoules basse consommation, la virtualisation de certaines unités au niveau du Datacenter, l'installation de détecteurs de présence et de capteurs au niveau des climatiseurs pour mieux gérer l'éclairage et l'air conditionné, etc. Par ailleurs, nos collaborateurs sont sensibilisés aux économies d'énergie par des gestes simples, comme l'extinction des lumières dans les bureaux vides par exemple. Une session de formation sur la politique environnementale de NEUROTECH est prévue en 2018.



Consommation énergétique et émissions

La nature de nos activités fait de la consommation d'énergie notre principal impact environnemental. Outre la consommation électrique liée à nos activités de bureau, la présence d'un Datacenter dans nos locaux constitue une part significative de notre facture énergétique. En 2017, nous avons étendu nos bureaux dans un bâtiment additionnel, augmentant par la même occasion notre consommation électrique de 7%. Notre flotte de véhicules a également augmenté, avec l'addition de trois nouvelles voitures fonctionnant au diesel et dédiées aux déplacements et livraisons de matériel hors de Dakar. Le reste de notre flotte est constitué de véhicules urbains qui roulent à l'essence. Nos consommations d'énergies sont suivies sur la base des factures et des relevés de nos fournisseurs. Les émissions de carbone indirectes liées aux consommations énergétiques (scope 2) sont fournies ci-après.

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ		EMISSIONS DE CO ₂
128,7 MWh		89 Tonnes de CO ₂

CARBURANT	CONSOMMATION EN 2017	Emissions de CO ₂
Essence	14 234 Litres	32 Tonnes de CO ₂
Diesel	5 182 Litres	14 Tonnes de CO ₂

Cette année, le reporting de nos impacts environnementaux a évolué pour prendre en compte nos déplacements par avion. Les émissions de CO₂ générées au cours de tous les déplacements professionnels de nos collaborateurs, partenaires et invités (billets payés par NEUROTECH) ont été incluses dans notre reporting. **22 Tonnes de CO₂** s'ajoutent ainsi à notre empreinte carbone. Nous concentrons nos efforts sur la collecte de données relatives aux déplacements du matériel que nous importons (scope 3) afin de pouvoir estimer notre empreinte carbone de manière plus exhaustive. C'est un de nos axes d'amélioration pour 2018.

Gestion des déchets

Depuis 2015, NEUROTECH fait appel à un partenaire local, SetTic, pour la prise en charge et le recyclage de ses DEEE. SetTic est le premier acteur autorisé par le Ministère de l'Environnement pour le recyclage des DEEE au Sénégal. A travers ce partenariat, nous nous assurons que la fin de vie de nos DEEE est gérée conformément aux standards internationaux, et dans le respect et la protection de l'environnement. En 2017, **23kg de DEEE** ont été pris en charge par notre partenaire. De plus, des bornes de collecte de DEEE ont été placées à différents endroits dans nos locaux, afin d'inciter nos collaborateurs à adopter les bons gestes. Un inventaire de nos équipements hors d'usage a été effectué par notre partenaire, permettant le recensement, l'enlèvement et la prise en charge de 46 équipements (modems, boîtiers d'alimentation, imprimantes, écrans, routeurs, etc.).

Nos autres types de déchets ne font pas encore l'objet d'un suivi, et n'ont donc pas pu être reportés pour les besoins du présent rapport. Une réflexion est actuellement menée sur la gestion des déchets et la pertinence du tri sélectif dans notre contexte. L'essentiel de nos **dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement** concerne la gestion des déchets (DEEE, déchets ménagers et nettoyage). Elles s'élèvent à **4 386 440 francs CFA** en 2017.



Notre communauté

Nous sommes convaincus qu'en tant que moteur économique dans notre communauté, nous avons la responsabilité d'assurer la loyauté de nos pratiques, de garantir des relations équilibrées avec nos fournisseurs et clients, et de nous impliquer de manière positive auprès de notre communauté locale.



Notre impact économique local

NEUROTECH soutient l'économie locale au travers de la valeur économique directe créée et distribuée par l'entreprise :

Valeur économique directe créée et distribuée	Unité	Valeur 2017
Recettes	F CFA	3 026 825 111
Coûts opérationnels		1 527 360 905
Masse salariale		545 942 748
Versements aux apporteurs de capitaux		0
Versements à l'état		701 802 683
Montant total des dons		2 163 000

NEUROTECH contribue également au développement local à travers ses interactions avec ses fournisseurs et sous-traitants locaux. La nature de nos activités fait que nous devons importer une grande partie du matériel que nous utilisons. Toutefois, nous nous attachons à effectuer des achats locaux autant que possible. La part des dépenses que nous réalisons avec des **fournisseurs locaux** a considérablement augmenté en 2017, passant de 9% à **14,8%**, et traduisant notre implication dans le tissu économique local. De même, nous faisons appel à la **sous-traitance** pour une partie de nos activités (câblage essentiellement). Cela a représenté en 2017 environ **78 millions de francs CFA**, soit une baisse de 8% par rapport à 2016. Cela s'explique encore une fois par le renforcement de nos équipes en interne.

Lutte contre la corruption

NEUROTECH mène ses activités dans le strict respect de la législation en vigueur au Sénégal. Il est de notre responsabilité en notre qualité d'acteur économique de veiller au respect des règles édictées par les autorités et les pouvoirs publics, notamment en matière fiscale. Par ailleurs, nous sommes engagés dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. NEUROTECH adhère à la convention des Nations Unies contre la Corruption. La charte éthique de l'entreprise est formalisée et distribuée à l'ensemble du personnel. Elle rappelle à tous nos collaborateurs notre position en la matière. De plus, le règlement intérieur de NEUROTECH rappelle les règles éthiques et les comportements appropriés.

En parallèle, nous avons mis en place une procédure d'achats interne maîtrisée qui garantit d'une part la nécessité de plusieurs paliers de validation indépendants pour chaque demande ; et d'autre part la traçabilité des flux. La séparation des rôles est assurée, avec un demandeur, un acheteur et un payeur distincts. Nous nous attachons à la réduction des facteurs de risques, en limitant entre autres la circulation d'argent liquide et en imposant un seuil bas pour les règlements en espèces. Notre outil interne de gestion de projets possède des contrôles intégrés visant à s'assurer que les tâches sont effectivement accomplies et les livrables remis aux clients.



Notre chaîne de valeur

La satisfaction de nos clients est notre priorité. Elle est un des piliers de notre démarche qualité, certifiée ISO 9001 version 2008. Nous sommes inscrits dans une démarche d'amélioration continue, afin de toujours fournir à nos clients le meilleur service possible. A la clôture de chaque projet, nous demandons immédiatement à nos clients un retour d'expérience. En 2017, nous avons obtenu les résultats suivants :

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
Note obtenue (sur 5)	4,35	3,5	3,5	4,5

Une enquête globale de satisfaction est menée annuellement sur la base d'un sondage en ligne, constitué d'une trentaine de questions couvrant entre autres notre performance et la qualité de notre communication. Les résultats de l'enquête 2017 ne sont pas encore connus au moment de la rédaction de cette COP.

Nous souhaitons promouvoir la RSE et les bonnes pratiques dans notre sphère d'influence. En 2017, nous avons concentré nos efforts sur l'identification des fournisseurs et sous-traitants ayant mis en place une démarche RSE. **Nous avons interrogé 32 partenaires sur la base qu'un questionnaire**, avec pour objectif de recenser les bonnes pratiques RSE mises en place dans notre chaîne de valeur. Nous avons obtenu un taux de réponse de 50%, nous permettant ainsi d'identifier 8 partenaires potentiels avec lesquels travailler sur des thématiques RSE. C'est sur eux que se concentrerons nos efforts en 2018.

Par ailleurs, les fournisseurs et sous-traitants qui interviennent dans le cœur de nos métiers font l'objet d'une évaluation périodique. Nous évaluons en particulier leur performance dans l'exécution des projets. Nous n'avons pas encore mis en place de critères relatifs à la responsabilité sociétale ou à la protection de l'environnement. En effet, notre secteur d'activités étant organisé en canaux de distribution bien définis, avec des distributeurs agréés par zones géographiques déterminés par les constructeurs-éditeurs, notre sphère d'influence auprès des fournisseurs est

limitée. Nous pouvons toutefois concentrer nos efforts sur nos relations avec nos sous-traitants, pour qui nous sommes donneurs d'ordres.

Un critère évaluant l'intégrité des sous-traitants existe déjà dans notre système. Toutefois, rajouter des champs relatifs à la RSE lors de la création de nouveaux fournisseurs/sous-traitants et de leur évaluation est à faire de manière collégiale car cela implique plusieurs départements de l'entreprise. Les difficultés rencontrées traduisent les faiblesses de notre processus et l'ajout d'autres critères relatifs à la RSE est l'un de nos axes de travail pour 2018.



Notre communauté locale

NEUROTECH est régulièrement sollicité par la communauté locale pour accompagner financièrement différents événements et projets. Les actions communautaires d'aujourd'hui sont le résultat d'une culture de l'entraide ancrée dans l'entreprise depuis sa création. Cette année, NEUROTECH a renforcé son engagement en multipliant le **montant total des dons accordés** par 15, passant de 150 000 francs CFA en 2016 à **2 163 000 francs CFA** en 2017. A cela s'ajoutent les divers dons en nature collectés tout au long de l'année auprès des collaborateurs pour soutenir des associations locales. Plusieurs événements sont organisés au cours de l'année pour mobiliser les salariés autour de causes qui concernent leur communauté. Par exemple, nous organisons régulièrement depuis 4 ans des collectes de sang qui mobilisent employés, clients et fournisseurs. Structurer notre politique de dons et faire un plan d'actions annuel sont nos axes de travail pour 2018 dans ce domaine.

La cohésion sociale en entreprise est également très importante pour NEUROTECH. Placer l'humain au cœur notre activité signifie faire de notre lieu de travail un lieu d'échanges ; et former avec nos collaborateurs une communauté soudée. Plusieurs tournois sportifs sont organisés en cours d'année (football, olympiades, etc.). De même, nos palettes ont été transformées en jardin pour cultiver de la menthe à usage des collaborateurs. L'organisation d'une séance d'initiation au yoga a été une occasion de plus de fédérer les équipes tout en faisant la promotion de la santé et du bien-être de nos collaborateurs.



Notre engagement en faveur d'une Education de qualité

Parce que nous pouvons apporter notre expérience et notre soutien aux jeunes, nous avons choisi de faire de l'Education un des axes prioritaires de notre stratégie RSE. L'accès à une éducation de qualité est un des Objectifs de Développement Durable fixés par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Nous avons noué des partenariats avec **11 établissements d'enseignement supérieur** à travers le pays **dont deux nouveaux en 2017** :

- L'université de Thiès (UT) ;
- L'université de Bambey (UADB) ;
- L'université de Ziguinchor (UASZ) ;
- L'université de Dakar (UCAD) ;
- L'université de Saint-Louis (UGB) ;
- L'institut africain de management(IAM) ;
- L'institut supérieur de management (ISM) ;
- L'école supérieure de commerce de Dakar (Sup de Co) ;
- L'école supérieure multinationale des télécommunications (ESMT) ;
- L'institut africain des sciences mathématiques (AIMS) ;
- Et l'institut supérieur d'enseignement professionnel de Thiès (ISEP)

Ces partenariats consistent entre autres à envoyer des collaborateurs de NEUROTECH pour intervenir auprès des étudiants, à recevoir des stagiaires que nous rémunérons, à embaucher des jeunes actifs issus de ces établissements en fonction de nos besoins, etc. Dans ce cadre, nous avons reçu en 2017 six stagiaires issus de l'ISEP et de l'AIMS. Des pistes de travail supplémentaires sont à l'étude pour approfondir nos relations avec les institutions partenaires (intervention des experts de NEUROTECH pour réformer les curriculum, organisation de « hakaton » pour trouver des solutions au changement climatiques, etc). Nous soutenons ainsi le développement de la filière TIC, et participons à l'augmentation de nombre de jeunes compétents et qualifiés qui arrivent sur le marché du travail.

NEUROTECH est partenaire du CTIC, premier incubateur basé en Afrique de l'Ouest pour les entrepreneurs des TIC et des technologies mobiles. A la demande du Ministère des Postes et des Télécommunications, nous organisons annuellement une journée portes ouvertes à destination des étudiantes issues des écoles localisées dans notre secteur à l'occasion de la JIFTIC (Journée Internationale des Filles dans les TIC). Cette journée est une occasion de plus de promouvoir le secteur des TIC auprès des jeunes filles en particulier. NEUROTECH a également apporté son soutien matériel à la CONFEMEN (Conférence des ministres de l'Education des Etats et gouvernements de la Francophonie), en offrant un ordinateur au lauréat du concours des dix mots qu'elle organise chaque année.

Notre Président Directeur Général, M. Abdoulaye Mbaye est membre de Réseau Entreprendre Sénégal, qui fait la promotion de l'entrepreneuriat. Il participe régulièrement à des manifestations pour faire la promotion de l'Education. NEUROTECH a eu le privilège de participer au Forum avec les entreprises initiées par la CONAFE (Coalition Nationale des Associations et ONG en faveur de l'Enfant) et ses partenaires stratégiques. Ce forum a été l'occasion de mieux apprécier les enjeux liés aux conditions difficiles des enfants et de prendre des engagements visant à inverser la vulnérabilité de cette frange importante de notre pays. Lors de ce forum, le secteur privé s'est engagé à intégrer la protection et la promotion des droits de l'enfant dans leur stratégie globale. La déclaration a été lue par notre PDG M. Abdoulaye Mbaye.

Tableau de bord RSE

	Indicateur	Unité	Valeur 2016	Valeur 2017
Economie	Chiffre d'affaires	Frcs CFA	3 135 197 177	3 026 737 107
	Valeur économique directe créée et distribuée :	Frcs CFA		
	- Recettes		*	3 026 825 111
	- Coûts opérationnels		*	1 527 360 905
	- Masse salariale		*	545 942 748
	- Versements aux apporteurs de capitaux		*	0
	- Versements à l'état		*	701 802 683
Social	- Montant total des dons		150 000	2 163 000
	Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum	%	*	60
	Part des dépenses réalisées auprès de fournisseurs locaux	%	9	14,8
	Effectif au 31 décembre	Nbr	52	57
	Ventilation par genre :			
	- Hommes	%	56	53
	- Femmes	%	44	47
	Ventilation par types de contrat :			
	- CDI	%	95	96,5
	- CDD	%	5	3,5
	Ventilation par tranches d'âge :			
	- Moins de 30 ans	%	23	37
	- Entre 30 et 40 ans	%	69	46
	- Entre 40 et 50 ans	%	6	14
	- Plus de 50 ans	%	2	3
	Part de salariés couverts par une convention collective	%	100	100
	Nombre de salariés couverts par l'assurance maladie	Nbr	33	29
	Nombre total d'embauches	Nbr	*	16
	Taux de rotation du personnel	%	*	20

	Taux de retour au travail et maintien au poste après congé parental	%	100	100
	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Nbr	0	0
	Taux de fréquence	-	0	0
	Taux de gravité	-	0	0
	Taux d'absentéisme	%	<1	1,36
	Formation - Nombre de salariés formés - Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Nbr Hrs	11 28,4	36 64
	Part de salariés ayant bénéficiés d'entretiens périodiques d'évaluation	%	25	0
	Part des femmes dans le management	%	50	50
	Rémunération Hommes/Femmes : - Ratio Hommes - Ratio Femmes	- -	* *	0,97 0,93
	Nombre de litiges en matière d'emploi	Nbr	1	3
Environnement	Consommation d'électricité	MWh	120,3	128,7
	Emissions de CO2 dues à la consommation électrique	tCO2	83	89
	Consommation de carburant (Gas-oil)	L	0	5182,24
	Consommation de carburant (Super)	L	15 120	14 234
	Emissions de CO2 dues à la consommation de carburant (gas-oil)	tCO2	0	14
	Emissions de CO2 dues à la consommation de carburant (essence)	tCO2	34	32
	Emissions de CO2 dues aux déplacements par avion	tCO2	*	22,27
	Quantité de DEEE recyclés	Kg	25	23
	Montant des amendes pour non-conformité environnementale	Frcs CFA	0	0
	Dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement	Frcs CFA	*	4 386 440

Sociétal	Formation aux droits de l'Homme - Nombre de salariés ayant reçu une formation en droits de l'Homme.	Nbr	0	29
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié en droits de l'Homme	Nbr	0	1
	Pourcentage de salariés formés en matière de lutte contre la corruption	%	*	100
	Montant des amendes pour non-respect des législations	Frcs CFA	*	0
	Nombre de partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieur	Nbr	9	11
	Note obtenue suite à l'enquête de satisfaction client annuelle	-	2,68/4	Non disponible
	Importance de la sous-traitance	Frcs CFA	85 000 000	78 000 000

* Indicateur non reporté en 2016 - information non disponible à la date du reporting

AVIS DU PANEL DE PARTIES PRENANTES

Pour la première fois en 2018, NEUROTECH a demandé à un panel de parties prenantes d'évaluer la qualité de la communication de sa stratégie en matière de responsabilité sociétale et la qualité du reporting de ses activités couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2017. L'évaluation externe répond à trois principaux objectifs :

- Rassurer les parties prenantes sur l'exactitude et la crédibilité des informations communiquées ;
- Prouver au management de NEUROTECH que les informations communiquées sont fiables et peuvent être prises en compte dans le processus de prise de décisions ;
- Obtenir un feedback afin d'améliorer le contrôle interne, les performances en matière de responsabilité sociétale et la transparence.

La collecte de l'avis des parties prenantes est effectuée selon cinq critères qui constituent une grille d'analyse pour les membres du panel consultés : la qualité du rapport, l'exhaustivité des informations contenues dans le rapport, la pertinence et politiques et actions décrites, la mesure des progrès et la pertinence des indicateurs de performance communiqués, et la qualité du dialogue noué par NEUROTECH avec ses parties prenantes. Les avis et recommandations des membres du panel d'évaluation sont présentés ci-dessous. Une partie de ces recommandations a déjà été intégrée dans la version finale du rapport 2017 de NEUROTECH. Le suivi de la prise en compte des autres remarques sera assuré lors du prochain exercice d'évaluation.

La forme

Les lecteurs ont apprécié la simplicité et la clarté du style. La présentation sous forme graphique de certains indicateurs de performance comme la ventilation des effectifs par genre et par tranches d'âge ajoute à la lisibilité du rapport. De plus, la présence d'un tableau de bord RSE en fin de rapport synthétisant les performances de l'entreprise autorise la comparaison avec les années antérieures.

Axes d'amélioration :

Les membres du panel d'évaluation ont noté un déséquilibre entre les différentes parties du rapport et soulignent la prédominance des informations relatives au volet social de la RSE de NEUROTECH. Il est recommandé à l'entreprise d'assurer un meilleur équilibre entre les différentes parties du rapport lors des exercices futurs. De plus, il est suggéré d'améliorer la comparabilité des informations d'une année sur l'autre en intégrant des tableaux comparatifs à la fin de chaque grand paragraphe. Il est également recommandé d'améliorer la lisibilité de la stratégie RSE de NEUROTECH en y intégrant des objectifs chiffrés.

Le contenu

Les membres du panel des parties prenantes jugent l'information claire et de qualité ; et le traitement des thématiques pertinent et très complet. Le rapport fournit les éléments de compréhension et d'appréciation nécessaires au lecteur pour se faire une image assez précise de la stratégie RSE de NEUROTECH et de son déploiement. Les membres du panel apprécient l'évaluation des performances par des indicateurs chiffrés, les explications des évolutions et la transparence dont fait preuve l'entreprise quand elle reconnaît les domaines où des efforts sont encore à faire. Ils félicitent NEUROTECH et l'encouragent à produire des rapports toujours plus complets et exhaustifs, notamment sur ses émissions de CO2 et les ratios de salaires par catégories socioprofessionnelles.

Axes d'amélioration :

Les membres du panel des parties prenantes suggèrent de : compléter les informations financières communiquées afin de donner une image plus complète de l'entreprise (chiffre d'affaires, etc.), fournir des informations complémentaires concernant l'engagement communautaire de NEUROTECH, faire le point sur axes d'amélioration des exercices précédents, augmenter la lisibilité des indicateurs relatifs à la parité en les détaillant par catégories socioprofessionnelles, présenter des objectifs RSE chiffrés. Des membres du panel regrettent le manque de dynamisme du dialogue avec les établissements d'enseignement supérieur partenaires ; plusieurs pistes d'action ont été proposées dans ce domaine. Pour faciliter la compréhension, il est recommandé de mettre à la disposition des lecteurs une note méthodologique.

Méthodologie

La rédaction de cet avis respecte les recommandations de la quatrième génération des lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI), référentiel qui fait autorité.

Les Membres du panel des parties prenantes :

Aminata DIOP, **NEUROTÉCH**

Ndeye Seynabou GUEYE, **NEUROTÉCH**

Charles KIMPOLO, **AIMS**

Ibrahima NDIAYE, **ESMT**

Elodie NOCQUET, **Investisseurs et Partenaires (intervention à distance)**

Julie REPETTI, **SetTIC**



Index GRI

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
Éléments généraux d'information		Page	Explication de non-publication
STRATÉGIE ET ANALYSE			
G4-1	Déclaration du dirigeant	8 à 10	
PROFIL DE L'ORGANISATION			
G4-3	Nom de l'organisation	52	
G4-4	Principales marques et principaux produits et services	5	
G4-5	Lieu où se trouve le siège	52	
G4-6	Nombre de pays d'implantation	6	
G4-7	Mode de propriété et forme juridique	52	
G4-8	Marchés desservis (répartition géographique, secteurs, types de clients et de bénéficiaires)	6	
G4-9	Taille de l'organisation	21	
G4-10	Organisation du travail	17	
G4-11	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	39 à 41	
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement	4	
G4-13	Variations de périmètre et changements majeurs	19	
G4-14	Principe de précaution	19	
G4-15	Adoption de conventions, chartes, etc.	25 et 33	
G4-16	Affiliation à des associations	36 à 38	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés	6	
G4-18	Processus de contenu	19	
G4-19	Aspects pertinents	19	
G4-20	Périmètre des aspects pertinents	19	
G4-21	Périmètre des aspects pertinents	19	
G4-22	Reformulations		Aucune reformulation
G4-23	Changements substantiels		Aucun changement substantiel

IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

G4-24	Liste des parties prenantes avec lesquelles un dialogue a été noué	17 à 18	
G4-25	Critères pour l'identification et la sélection des parties prenantes	17 à 18	
G4-26	Fréquence de dialogue	17 à 18	
G4-27	Thèmes et préoccupations clés	17 à 18	

PROFIL DU RAPPORT

G4-28	Période de reporting	19	
G4-29	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	39	
G4-30	Cycle de reporting	19	
G4-31	Personne à contacter	52	
G4-32	Index GRI	40 à 50	
G4-33	Vérification externe	42 à 44	

GOUVERNANCE

G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	6 à 7	
-------	---	-------	--

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

G4-56	Valeurs, principes tels que codes de conduite, codes d'éthique etc.	4	
-------	---	---	--

ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES D'INFORMATION

Description de l'Approche Managériale et indicateurs	Page	Explication de non-publication
--	------	--------------------------------

CATÉGORIE : ÉCONOMIE**Aspect pertinent : Performance économique**

G4-DMA	Approche Managériale	32	
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	39 à 41	

Aspect pertinent : Présence sur le marché

G4-DMA	Approche Managériale	6	
G4-EC5	Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local	39 à 41	

Aspect pertinent : Pratiques d'achat

G4-DMA	Approche Managériale	29	
G4-EC9	Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	39 à 41	

CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT**Aspect pertinent : Énergie**

G4-DMA	Approche Managériale	29	
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	39 à 41	
Aspect pertinent : Émissions			
G4-DMA	Approche Managériale	29	
G4-EN16	Emissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	39 à 41	
Aspect pertinent : Effluents et déchets			
G4-DMA	Approche Managériale	30	
G4-EN25	Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux	39 à 41	
Aspect pertinent : Conformité			
G4-DMA	Approche Managériale	27 à 30	
G4-EN29	Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement	39 à 41	
Aspect pertinent : Transport			
G4-DMA	Approche Managériale	29	
G4-EN30	Impacts environnementaux substantiels des déplacements des membres du personnel	39 à 41	
Aspect pertinent : Généralités			
G4-DMA	Approche Managériale	30	
G4-EN31	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement	39 à 41	
Aspect pertinent : Évaluation environnementale des fournisseurs			
G4-DMA	Approche Managériale	34 à 35	
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux		Mise en place de critères d'évaluation prévue pour les exercices à venir.
CATÉGORIE : SOCIAL			
SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT			
Aspect pertinent : Emploi			
G4-DMA	Approche Managériale	22	
G4-LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel	39 à 41	
G4-LA3	Retour au travail et maintien en poste après le congé parental	24	
Aspect pertinent : Relations employeur/employés			
G4-DMA	Approche Managériale	23	

G4-LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	23	
Aspect pertinent : Santé et sécurité au travail			
G4-DMA	Approche Managériale	26	
G4-LA6	Taux et types d'accidents de travail, de maladies professionnelles et d'absentéisme	39 à 41	
Aspect pertinent : Formation et éducation			
G4-DMA	Approche Managériale	24	
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	39 à 41	
G4-LA11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	39 à 41	
Aspect pertinent : Diversité et égalité des chances			
G4-DMA	Approche Managériale	24	
G4-LA12	Composition des instances de gouvernances et des salariés par catégories professionnelles, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, etc.	39 à 41	
Aspect pertinent : Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes			
G4-DMA	Approche Managériale	24	
G4-LA13	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	39 à 41	
Aspect pertinent : Évaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs			
G4-DMA	Approche Managériale	34 à 35	
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi		Mise en place de critères d'évaluation prévue pour les exercices à venir.
Aspect pertinent : Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi			
G4-DMA	Approche Managériale	24	
G4-LA16	Nombre de griefs concernant les pratiques en matière d'emploi déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement de griefs	39 à 41	
SOUS-CATÉGORIE : DROITS DE L'HOMME			
Aspect pertinent : Investissement			
G4-DMA	Approche Managériale	25	
G4-HR2	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	39 à 41	
Aspect pertinent : Non-discrimination			
G4-DMA	Approche Managériale	24	

G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place		Aucun incident. Le détail des griefs déposés n'est pas communiqué afin de respecter la confidentialité.
Aspect pertinent : Liberté syndicale et droit de négociation collective			
G4-DMA	Approche Managériale	23	
G4-HR4	Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit		Mise en place de critères d'évaluation prévue pour les exercices à venir.
Aspect pertinent : Évaluation du respect des droits de l'homme chez les fournisseurs			
G4-DMA	Approche Managériale	34 à 35	
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'Homme		Mise en place de critères d'évaluation prévue pour les exercices à venir.
Aspect pertinent : Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme			
G4-DMA	Approche Managériale	25	
G4-HR12	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs		Aucun grief. Le détail des griefs déposés n'est pas communiqué afin de respecter la confidentialité.
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ			
Aspect pertinent : Lutte contre la corruption			
G4-DMA	Approche Managériale	33	
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	33	
Aspect pertinent : Comportement anticoncurrentiel			
G4-DMA	Approche Managériale	33	
G4-S07	Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopolistiques et leurs issues	39 à 41	
Aspect pertinent : Conformité			
G4-DMA	Approche Managériale	33	
G4-S08	Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations	39 à 41	
Aspect pertinent : Évaluation des impacts des fournisseurs sur la société			
G4-DMA	Approche Managériale	34 à 35	

G4-SO10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société		Mise en place de critères d'évaluation prévue pour les exercices à venir.
SOUS-CATÉGORIE : RESPONSABILITÉ LIÉE AUX PRODUITS			
Aspect pertinent : Étiquetage des produits et services			
G4-DMA	Approche Managériale	34	
G4-PR5	Résultats des enquêtes de satisfaction client	39 à 41	
Aspect pertinent : Vie privée des clients			
G4-DMA	Approche Managériale	24	
G4-PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients		Aucune plainte. Le détail des griefs déposés n'est pas communiqué afin de respecter la confidentialité.



NEUROTCH
Développons une technologie intelligente

NEUROTCH SA

Adresse	Siège social : 8, Boulevard du Sud - Point E, Dakar, Sénégal
BP	14 276 Dakar - Peytavin, Dakar, Sénégal
Tél	(+221) 33 869 90 90
Fax	(+221) 33 824 57 25

Pour toute question concernant ce rapport, veuillez contacter :

M. Abdoulaye MBAYE

Président Directeur Général

E-mail : abdoulaye.mbaye@neurotech.sn



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes du **Pacte mondial des
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.