



NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®



**RESPONSABILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE**

RAPPORT 2017

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 sixième rapport RSE est une nouvelle étape qui s'inscrit dans une démarche volontaire et d'amélioration continue.



Engagement du groupe

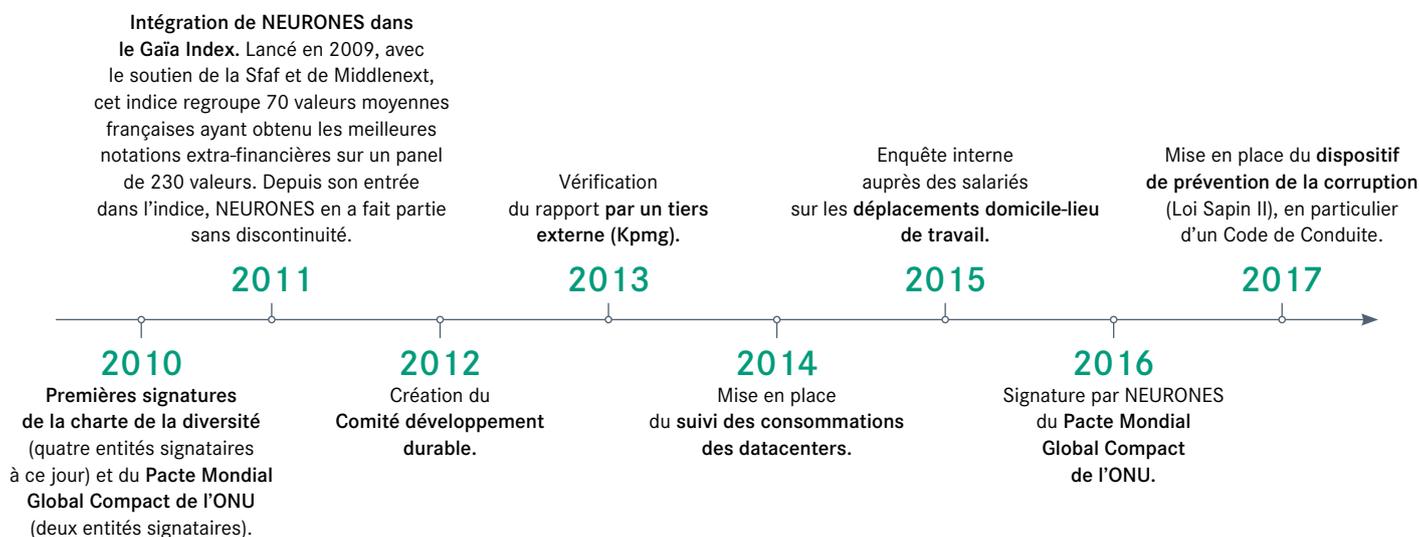
Gouvernance

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 métiers en sont signataires



NEURONES adhère au pacte mondial des Nations Unies



NEURONES figure dans l'indice depuis 2011 de façon continue



Politique sociale

Afin de permettre à ses 5 028 collaborateurs (fin 2017) 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)





156

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2017
(À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



95%

DES PROFITS 2017 DESTINÉS
À ÊTRE RÉINVESTIS DANS
DES DÉVELOPPEMENTS FUTURS



63

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES
DANS LES EFFECTIFS

Effectifs

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

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2 455 | 2 665 | 3 036 | 3 471 | 3 704 | 4 065 | 4 082 | 4 580 | 5 044 | 5 028 |

La répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 73 %, régions 18 % et international 9 %.

En France, 94,5 % 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").

Afin de permettre à ses collaborateurs 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.

Politique active de recrutement

Le nombre de nouveaux salariés (CDI + CDD, en incluant les acquisitions) a évolué comme suit :

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 990 | 700 | 1 100 | 1 400 | 1 240 | 1 248 | 1 146 | 1 697 | 1 826 | 1 871 |

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 2017, 100 jeunes sont sous contrat de professionnalisation et 55 en apprentissage. Courant 2017, 110 stagiaires ont été accueillis.

Turnover

En 2017, le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) est en forte hausse après cinq années de stabilité :

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 21 % | 10 % | 12 % | 16 % | 14 % | 11 % | 13 % | 13 % | 13 % | 17 % |



5 028

NOMBRE DE COLLABORATEURS
DU GROUPE AU 31/12/2017

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



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

En 2017, les entrées/sorties s'analysent de la façon suivante :

| Évolution détaillée des effectifs | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Recrutements | 1 241 | 1 142 | 1 647 | 1 695 | 1 857 |
| Variations de périmètre (acquisitions) | 7 | 4 | 50 | 131 | 14 |
| Variations de périmètre (cessions) | - | - | - | - | 185 |
| Sorties : | | | | | |
| Démissions | 421 | 522 | 551 | 654 | 867 |
| Fins de période d'essai | 125 | 152 | 203 | 246 | 298 |
| Fins de CDD, contrats d'apprentissage et prof. | 141 | 188 | 167 | 182 | 243 |
| Ruptures conventionnelles | 54 | 85 | 108 | 136 | 150 |
| Licenciements | 130 | 156 | 135 | 133 | 128 |
| Divers | 16 | 26 | 35 | 11 | 16 |
| Total sorties | 887 | 1 129 | 1 199 | 1 362 | 1 702 |
| VARIATION NETTE DE L'EFFECTIF | 361 | 17 | 498 | 464 | -16 |

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 2017, le total des rémunérations brutes est en progression de 6,6 % et s'est élevé à 197 118 000 euros (184 904 000 euros en 2016). 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.

À 5 049 personnes en 2017 (4 851 en 2016), l'effectif moyen est en progression de 4,1 %. Le salaire brut moyen s'est établi à 39 000 euros par an (38 100 en 2016 et 37 800 en 2015).

Depuis 1999, six plans de stock-options et sept plans d'actions gratuites NEURONES ont été mis en œuvre. Depuis 2015, neuf filiales ont lancé des plans d'actions gratuites portant sur leurs propres titres. Les plans arrivés à maturité ont été largement sous-crits. Les plans, dont l'échéance est à venir, concernent environ 2 % des effectifs du groupe.

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) :

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 9 300 | 8 100 | 8 600 | 8 600 | 9 100 |

Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et formations de même type réalisées à l'international. 63 700 heures de formation en 2017 soit 9 100 jours x 7 heures. Les jours de formation concernent 98 % du périmètre du groupe.



98,6%

PART DES EFFECTIFS À TEMPS PLEIN



+2,4%

PROGRESSION DU SALAIRE BRUT MOYEN 2017/2016

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.

Âge moyen équilibré

L'âge moyen des collaborateurs s'établit à 36 ans à fin 2017 (à comparer à 35,7 ans à fin 2016) avec la répartition suivante :

| Répartition des effectifs par tranche d'âge | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| moins de 25 ans | 7 % | 8 % | 8 % | 8 % | 8,5 % |
| de 25 à 29 ans | 23 % | 22 % | 22 % | 21,5 % | 20,5 % |
| de 30 à 34 ans | 24 % | 24 % | 23,5 % | 22,5 % | 21 % |
| de 35 à 39 ans | 20 % | 19 % | 18,5 % | 18 % | 19 % |
| de 40 à 44 ans | 14 % | 14 % | 14,5 % | 15 % | 14,5 % |
| de 45 à 49 ans | 7 % | 8 % | 8 % | 8,5 % | 9 % |
| 50 ans et plus | 5 % | 5 % | 5,5 % | 6,5 % | 7,5 % |
| TOTAL | 100 % |

Des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leur fruits puisque, fin 2017, la part des "50 ans et plus" a progressé et représente désormais 7,5 % de l'effectif.

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, 9,3 % des salariés sont étrangers et représentent 63 nationalités différentes :

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| % étrangers | 8,6 % | 7,7 % | 7,8 % | 8,6 % | 9,3 % |
| Nombre de nationalités représentées | 48 | 48 | 46 | 53 | 63 |

Périmètre "Zadig".

Égalité hommes-femmes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 18,2 % 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 comparaisons 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 augmente le pourcentage (de 1 à 1,3 % en 2017), 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 59 milliers d'euros en 2017 (50 milliers d'euros en 2016).

Dialogue social

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (membres des Comités d'Entreprise et CSE, Délégués du Personnel, membres des CHSCT, Délégués Syndicaux, membres du Comité de Groupe) 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).



36 ans

MOYENNE D'ÂGE
DES COLLABORATEURS À FIN 2017



18,2%

PART DES FEMMES
DANS LES EFFECTIFS

Accords d'entreprise

En 2017, trois nouveaux accords ont été signés dans l'entité de service desk, celle dont l'effectif France est le plus important. Deux demi-journées par an d'absence rémunérée ont été accordées pour des salariés qui pratiquent des dons de sang. Deux jours supplémentaires de congés pour enfants malades ont été prévus pour les salariés parents d'un enfant handicapé. Le droit à la déconnexion a été précisé. Ces accords interviennent après les améliorations de 2016 sur la prime carburant en région, la subvention du ticket restaurant, la hausse du budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise et le lancement de l'expérimentation de la semaine des 4 jours.



En Tunisie, une commission consultative a été mise en place. Elle est paritaire et comprend deux représentants de la société et deux représentants élus des salariés. En Roumanie, un représentant du personnel a été nommé. À Singapour (34 salariés fin 2017), 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).

| Indicateurs | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Taux d'absentéisme* | 3,7 % | 4,2 % | 4,1 % | 4,2 % | 3,8 % |
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt (de 1 jour ou plus) | 35 | 39 | 28 | 29 | 39 |
| Nombres de jours d'arrêt correspondants | 1 256 | 1 147 | 416 | 664 | 811 |
| Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées) | 6,5 | 7,0 | 4,8 | 4,7 | 7,2 |
| Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées) | 0,23 | 0,21 | 0,07 | 0,11 | 0,15 |

* 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". Les absences, à cheval sur deux exercices, ne sont pas comprises dans le calcul des jours d'absence.

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. Celle-ci concerne la réglementation sociale, nationale et locale sur les sujets suivants : âge minimum d'accès à l'emploi, refus de travail forcé ou pratiques disciplinaires abusives, non-discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective, durée du travail, rémunération, 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

Depuis le 1^{er} juin 2017, NEURONES a mis en place le dispositif de huit mesures, prévu par la loi Sapin II en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. En particulier, un code de conduite a été diffusé et intégré aux règlements intérieurs des entités du groupe. Un dispositif d'alerte interne a été créé, une cartographie des risques a été élaborée, un dispositif de formation par e-learning a été mis au point.



3,8%

TAUX D'ABSENTÉISME EN 2017



Organisation internationale du Travail

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

Témoignages

Des ambitions, des passions, des parcours...

TANYA,

Senior sales manager (Finance de marché)

Chez NEURONES depuis 2010

En 2010, j'ai eu l'occasion d'échanger avec le fondateur de l'activité IT Finance du groupe sur nos volontés de développe-



ment respectives et valeurs. Il aura suffi donc d'un entretien pour me donner l'envie d'intégrer le groupe comme Ingénieure d'Affaires Junior.

Pendant 4 ans, je me suis consacrée à l'enrichissement d'un portefeuille clients et à l'accompagnement des consultants. Forte de cette expérience, j'ai pris ensuite le management d'une équipe, formé des commerciaux juniors et participé à l'élaboration de services innovants (continuous delivery, big data...).

En 2015, sous l'impulsion et la participation active de chacun, les offres commerciales ont été enrichies pour anticiper les besoins d'innovation des clients. Je contribue donc à la transformation du modèle commercial de l'activité. Aujourd'hui, avec mon équipe, nous avons la fierté de piloter,

“ C'est une chance d'exercer son métier au sein d'une structure ambitieuse. ”

entre autres, l'un des plus importants projets Big Data dans le monde de la finance. Et, récemment, les liens de confiance se sont encore consolidés par une proposition d'association au capital de la société, que j'ai évidemment acceptée tout de suite et avec enthousiasme.

C'est une chance d'exercer son métier au sein d'une structure ambitieuse, aux côtés de fonctions supports impliquées et de dirigeants solides et humains. Alors, l'avenir, je l'envisage naturellement au sein du groupe !

CHARLES,

Directeur général (Production informatique)

Chez NEURONES depuis 2000

Nul besoin de changer de société pour réussir et s'épanouir professionnellement, si on en juge par mon parcours au sein du groupe. Après une expérience en commerce international (dans la viticulture !), l'appétence pour le service m'a conduit vers l'informatique. C'est ainsi qu'en 2000, j'ai rejoint l'activité Production et Infrastructure de NEURONES comme Ingénieur d'Affaires.

Au sein de la force de vente naissante et, après un fort engagement dès le départ

“ Je crois aux valeurs humaines du groupe et les pratique au quotidien. ”

afin d'être un véritable contributeur à la croissance, je suis devenu Directeur commercial. Et, au fil du développement de la structure, avec le soutien et la confiance des dirigeants, nous avons organisé et fait grandir l'équipe commerciale, avec notamment la mise en place d'agences et le développement de nouveaux marchés. L'entreprise a quintuplé de taille tout en maîtrisant la croissance et en conservant une place centrale à l'Humain. Aujourd'hui, en tant que Directeur général, associé au capital, le prochain défi est de transformer notre entité pour accompagner la révolution digitale en cours. Cela passe, entre autres, par la montée en compétences des collaborateurs et la mise en place d'un plan de formation majeur.

L'une des forces de NEURONES réside dans la richesse de son capital humain et dans le soin apporté au devenir professionnel de



tous, en donnant à chacun sa chance et les moyens de sa réussite. Je crois aux valeurs humaines du groupe et les pratique au quotidien.

Témoignages

Des ambitions, des passions, des parcours...

JOSEPH,

Directeur de département (ECM, GED et BPM)

Chez NEURONES depuis 2008



Ma carrière a démarré directement à ma sortie d'École d'Ingénieur en Automatique, Electronique et Informatique au sein d'une

toute nouvelle entité spécialiste en Business Process Management (5 collaborateurs à l'époque !), au poste d'Ingénieur d'Etudes et la société a rejoint le groupe en 2008.

Mon parcours est intimement lié à l'évolution et à la croissance de la structure avec laquelle j'ai grandi. De l'ingénierie d'études, je suis progressivement passé à la gestion de projets, puis, à la fonction de Directeur de projets. Avec, aujourd'hui, la Direction du département BPM (45 personnes), j'interviens encore sur certains aspects opérationnels, mais le management et le développement commercial sont désormais au cœur de mon quotidien.

Dans le cadre de mes responsabilités, le modèle NEURONES est un « facilitateur »

“ L'organisation de NEURONES offre un environnement de travail stimulant. ”

de business, ouvrant les portes des grands-comptes.

Au-delà, l'organisation offre aussi un environnement de travail stimulant, riche en rencontres ainsi qu'en opportunités. Pour ma part, j'espère donc bien continuer à porter toujours plus de responsabilités au sein du groupe.

SOPHIE,

Responsable Recrutement et Communication RH (ECM, GED et BPM)

Chez NEURONES depuis 2011

Mon parcours est l'illustration des opportunités offertes par les passerelles entre les métiers. En effet, j'ai d'abord intégré la branche Développement Web-BI en tant que Chargée de Recrutement pour rejoindre par la suite l'activité Enterprise Content Management (ECM), comme Responsable Recrutement et Communication RH.

Mon aventure dans le groupe a démarré en 2011. Première mission : détecter les meilleurs consultants en développement applicatif. Très vite, le champ d'action s'est élargi : audit RH, mise en place de nouveaux processus, déploiement d'opérations autour de la marque employeur...

Puis, par curiosité, je suis partie chez un confrère. Mais, assez rapidement, un nouveau challenge a émergé

chez NEURONES : la création d'un poste de Responsable Recrutement et Communication RH dans l'activité ECM (65 personnes à l'époque). Depuis trois



ans, j'interviens sur tous les sujets relatifs aux Ressources Humaines : recrutement bien sûr, formation, marque employeur, bien-être des collaborateurs... De quoi être fière d'avoir contribué, pour commencer, au doublement des effectifs.

La structure du groupe (et la confiance des dirigeants) permet d'évoluer pour qui s'en donne la peine. De plus, les Ressources Humaines et l'IT étant en pleine mutation, j'espère bien continuer à grandir chez NEURONES !

“ La structure du groupe permet d'évoluer pour qui s'en donne la peine. ”

LÉA,

Service Delivery Manager (Infrastructures informatiques)

Chez NEURONES depuis 2010

Entrée en qualité de Chargée de Recrutement (premier emploi en CDI !), je suis devenue aujourd'hui... Service Delivery Manager (SDM). En intégrant le groupe, je cherchais une structure avec laquelle je pourrais construire dans un climat de confiance.

Deux ans et environ 150 recrutements après mon arrivée, j'ai accédé, à moins de 30 ans, au poste de Ressources Manager de l'Agence Offre et gère l'activité de plus

“ Mon parcours évolutif est la preuve que NEURONES sait faire grandir chacun. ”

de 70 ingénieurs. Puis fin 2014, l'organisation évoluant, on m'a proposé le poste de SDM. Un véritable challenge ! Passer des problématiques RH à la gestion des opérations chez les clients demandait une rapide montée en compétences.

Fort heureusement, j'ai bénéficié de l'accompagnement de managers attentifs, d'homologues expérimentés et de « technophiles » avertis. Et, aujourd'hui, je suis garante de la satisfaction des clients, que ce soit pour la qualité de service des équipes ou la bonne tenue des engagements contractuels et financiers.

Mon parcours évolutif et riche est la preuve que NEURONES sait faire grandir chacun (j'ai d'ailleurs coutume de dire que je suis un « bébé NEURONES »). Concernant l'avenir, maintenant que je sais gérer une rela-

tion client et partenaire, j'espère avoir l'opportunité de diriger un centre de profits, toujours dans le groupe.



COSMIN,

Directeur Centre de Services Roumanie (Service desk)

Chez NEURONES depuis 2013

J'ai rejoint NEURONES en 2013 comme tout premier salarié de l'activité Service desk à Timisoara. Après un parcours de direction générale de la filiale roumaine



d'un confrère, j'ai appris que NEURONES recherchait un profil entreprenant pour ouvrir un centre de services sur le territoire roumain. Séduit par l'idée de partir de zéro pour tout bâtir dans un groupe, et convaincu par mes échanges avec les dirigeants, j'ai décidé de relever ce challenge !

Quatre ans plus tard, la structure, dont je suis maintenant Directeur Associé, compte plus de 210 collaborateurs. Ma mission principale consiste à assurer la bonne réalisation des prestations à l'international, à développer le marché local et, en parallèle, à être innovant.

Objectif pour l'avenir : positionner l'entité en avant-poste des activités du groupe en Europe du Sud-Est. D'abord, comme centre nearshore pour devenir, par la suite, un acteur significatif de l'IT dans cette zone.

“ Travailler pour une organisation à l'esprit entrepreneurial est un véritable moteur. ”

Travailler pour une organisation à l'esprit entrepreneurial, sans cesse à la recherche d'opportunités, au sein de laquelle les échanges entre les acteurs sont fluides et empreints de confiance, est un véritable moteur pour qui souhaite aller « aussi loin qu'il le veut » !



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, État et collectivités territoriales, acteurs de la société civile et actionnaires.



72 000 €

CONSACRÉS AUX PARTENARIATS
ET AU MÉCÉNAT EN 2017



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. À la demande de plusieurs de ses clients, NEURONES répond régulièrement aux questionnaires EcoVadis.

Sous-traitants et fournisseurs

En 2017, les achats de sous-traitance de prestations de l'ensemble du groupe se sont élevés à 100,3 millions d'euros soit 20,7 % 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 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, Esigetel, 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.

Cabinet de conseil “non profit”

Fort du succès du mécénat de compétences, 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, ce cabinet “non-profit” bénéficie d'un consultant à temps plein pendant environ 6 mois.



“Great Place to Work”

Pour la sixième fois, une société du groupe a obtenu en mars 2018 (après 2012, 2013, 2015, 2016 et 2017) 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) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|------|
| Budget consacré aux partenariats et au mécénat | 63 | 58 | 49 | 130 | 72 |

Créé par la loi Aillagon en 2003, le mécénat de compétences permet à une entreprise de déléguer ponctuellement, gracieusement ou à tarif réduit, pendant leur temps de travail, des collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général. Dans ce mode, le pôle Conseil soutient 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 une association qui accompagne des jeunes issus de quartiers défavorisés dans la recherche de leur premier emploi (parrainage par des collaborateurs expérimentés).

Sécurité des données personnelles

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.



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.



75%

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

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



64,5%

**PART DES SALARIÉS FRANCILIENS
UTILISANT LES TRANSPORTS EN COMMUN**

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 CO₂), la consommation de carburant liée aux déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail) est quatre 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 CO₂ au km,
- mis en place un système de covoiturage (centre de services d'Angers),
- encouragé et favorisé les différents systèmes de visio-conférence.

| Indicateur | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------|------|-------|--------|--------|
| Part des salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en commun pour les déplacements domicile-lieu de travail | 57,5 % | 57 % | 62 % | 65,5 % | 64,5 % |
| Emissions correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto (en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | n.d. | 3 010 | 3 295 | 3 395 |
| Emissions du parc de véhicules de NEURONES (en notes de frais en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | 411 | 430 | 464 | 478 |
| Emissions correspondant aux déplacements professionnels remboursés (en notes de frais en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | 206 | 199 | 209 | 245 |

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.

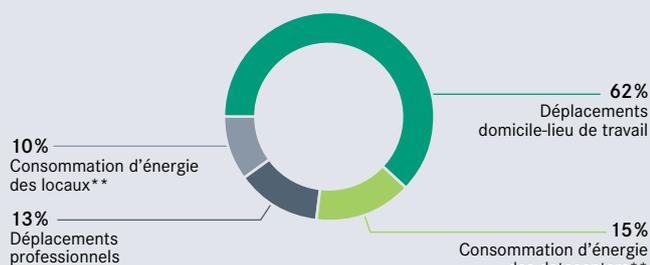
Pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, NEURONES a réalisé une enquête interne (périmètre France) sur les modes de transports utilisés :

| 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 % |
| À 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. Étude 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 tra-

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



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



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

vail 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 210 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, 1 940 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.

Projet covoiturage et primes cyclistes

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 environ 15 binômes (30 personnes). Par ailleurs, une prime est versée à une cinquantaine de salariés qui viennent à vélo à leur travail.



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 du système de réunion en ligne Webex est encouragée. La proportion des entretiens candidats à distance (Skype) est en hausse régulière. Le pôle Conseil a également muni les salles de réunion d'un dispositif de visio-conférence de pointe (Chromebox for meeting), afin d'améliorer la qualité des réunions à distance et éviter les déplacements.

Efficacité énergétique des bâtiments

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

| Indicateurs | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Consommation électrique par m ² et par an (hors datacenters) (en kWh/m ²) | 151 | 139 | 126 | 133 | 124 |
| Surface moyenne (en m ²) | 18 000 | 20 300 | 23 000 | 27 500 | 31 100 |
| Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | 277 | 363 | 496 | 522 |

Données disponibles pour 92 % 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 CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂. En Roumanie, à 413 kg de CO₂. À Singapour, à 499 kg de CO₂. En Allemagne, à 461 kg de CO₂.

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

| Indicateurs | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|-------|-------|-------|-------|
| Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe) | n.d. | 106 | 120 | 161 | 227 |
| Puissance réelle moyenne par armoire en kW | n.d. | 2,35 | 2,42 | 2,44 | 2,56 |
| PUE moyen | n.d. | 1,66 | 1,72 | 1,66 | 1,67 |
| Consommation totale en MWh (après PUE) | n.d. | 3 600 | 4 426 | 5 705 | 8 504 |
| Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | nd | 483 | 588 | 858 |

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 CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂.

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.

La hausse des émissions s'explique par la progression d'activité et un meilleur remplissage des armoires.

Mise en veille des ordinateurs nuits 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).



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 (concernant les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), les matériels informatiques en fin de vie sont écoulés chez des brokers agréés ou donnés à 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 se généralise et contribue à la baisse du nombre de photocopies.

| Indicateur | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|
| Quantité de papier consommé par m ² et par an (en g/m ²) | 818 | 710 | 570 | 447 | 384 |
| Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂) | n.d. | 19 | 17 | 11 | 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 CO₂ 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. L'entité comptant l'effectif le plus important étend progressivement l'utilisation des "mugs", en économisant ainsi 90 000 gobelets à usage unique par an pour 3 sites et 530 salariés.



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 CO₂, 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.



-7%

ÉVOLUTION 2016/2017 DE LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE PAR M² ET PAR AN DANS LES LOCAUX DU GROUPE (HORS DATACENTERS)



-14%

ÉVOLUTION 2016/2017 DE LA QUANTITÉ DE PAPIER CONSOMMÉ PAR LE GROUPE PAR M² ET PAR AN
- 63% SUR 4 ANS

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 les logiciels RH d’ADP-GSI et de Sage, soit 83 % des effectifs du groupe,
- le périmètre “France” couvrant 91 % 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 séniors, 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 m² de bureaux.

Pour l’analyse des sorties par type, une extrapolation a été réalisée à partir du périmètre “Zadig” (89 % des départs) pour déterminer les sorties de l’ensemble du groupe.

Pour les jours de formation, le périmètre étudié concerne 98 % 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 2017, cet indicateur a été calculé sur 92 % de la surface totale des locaux (88 % en 2016). La consommation totale a été extrapolée à partir de la consommation moyenne observée sur ces 92 %.

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, 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 et 2017, 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 consolidant les données extra-comptables et RSE de chaque filiale.

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 2017

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⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, 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 présentes, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2017 et avril 2018 sur une durée totale d'intervention d'environ une semaine. 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⁽²⁾.

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, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE 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 du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son 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⁽³⁾ :

- 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 oeuvre 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⁽⁴⁾ 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 oeuvre 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 71% des effectifs considérés comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 15% et 35% des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques⁽⁵⁾ 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 au Référentiel.

Paris-La Défense, le 23 avril 2018

KPMG S.A.

Philippe Arnaud
Associé
Sustainability Services

Philippe Saint-Pierre
Associé

(1) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

(2) ISAE 3000 – Norme internationale déterminant les principes et procédures à mettre en oeuvre 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 genre, nombre d'embauches, nombre de licenciements, taux d'absentéisme, taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt, heures de formation.

• Indicateurs environnementaux : consommation de papier par m², consommation d'énergie hors datacenters, émissions de CO₂ associées par m².

• Informations qualitatives : mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société ; actions engagées pour prévenir de la corruption.

(4) • Indicateurs sociaux : AS International, Deodis, Edugroupe, Helpline, Dragonfly, Intrinsec Sécurité, Cloud Temple, Neurones IT, Viaaduc, Brains, Codilog, Finaxys, NEURONES, RS2I, Scaled Risk, Advim, Mobiapps.

• Indicateurs environnementaux : Neurones IT, site de Nanterre Plein Ouest, site de Nanterre avenue des Champs Pierreux.

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



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 - www.neurones.net

Suivez NEURONES :     