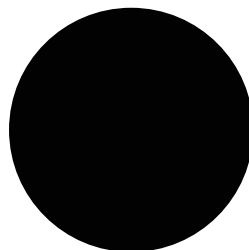
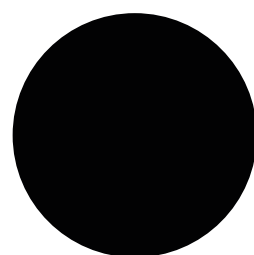


NOTRE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



Communication
sur le progrès
2019

Sommaire

Le mot du Président Directeur Général

6

A propos de NEUROTECH

9

Notre engagement pour un Développement Durable

15

Nos Collaborateurs

24

Notre Environnement

32

Notre Communauté

36

Tableau des indicateurs RSE

44

Avis du panel de parties prenantes

48

Note méthodologique

52

Index GRI / ISO 26000

56

Le mot du Président Directeur Général



Je suis heureux de réaffirmer une nouvelle fois le soutien de NEUROTECH 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.

Ce début d'année 2020 est marqué par la pandémie mondiale COVID-19. NEUROTECH, comme tous les acteurs publics et privés du Sénégal, a vu ses activités impactées par la propagation du virus. Nous soutenons entièrement les mesures mises en place par le gouvernement ; et la santé de nos collaborateurs et de nos parties prenantes demeure notre priorité. Nous avons pris dès

le début de la crise sanitaire des mesures fortes pour endiguer la propagation du virus tout en maintenant le niveau de services que nous fournissons à nos clients ; et ce en toute sécurité. Nous avons, entre autres, sensibilisé nos collaborateurs et nos parties prenantes sur les mesures d'hygiène à adopter à travers l'organisation d'une réunion interne de sensibilisation et la diffusion de messages sur nos réseaux sociaux ; distribué des masques et gels hydro alcooliques à nos collaborateurs ; modifié l'organisation du travail pour permettre le télétravail et l'alternance des équipes ; et apporté notre soutien financier à l'effort national de production de gel hydro alcooliques, distributeurs de gel et respirateurs en remettant un chèque de 5 millions francs CFA au ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Je pense que notre engagement de longue date en matière de RSE nous a rendu résilients et agiles, et nous permettra de faire face à cette crise.

NEUROTECH est membre du Pacte Mondial depuis 2012, et nous faisons un bilan très positif de notre engagement auprès des Nations Unies. En effet, nous avons noté que toutes nos parties prenantes intègrent de plus en plus nos engagements RSE dans leur réflexion. Nos collaborateurs sont de plus en plus conscients de l'importance de la RSE dans leurs activités quotidiennes et dans leurs relations avec nos partenaires. Ils comprennent mieux le positionnement RSE dans notre stratégie. En parallèle, nos fournisseurs nous challengent de plus en plus sur notre engagement RSE et sur notre charte d'éthique ; et ils sont assez satisfaits des résultats que nous avons obtenus jusque-là. Les partenaires financiers quant à eux sont très en avance sur ces aspects et intègrent entièrement la composante RSE dans leurs relations d'affaires, notamment avec NEUROTECH. Malgré ces avancées positives, nous attendons plus de prise en compte de ces problématiques par l'État qui, à mon avis, doit s'approprier les Objectifs de Développement Durable et encourager leur mise en pratique dans le secteur privé. Le travail est long mais une prise de conscience est en train de se faire à tous les niveaux. Nous constituons au regard de la communauté un modèle à pérenniser et à partager.

Mon engagement personnel est très orienté vers l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes, et l'éducation. J'essaie de partager mon expérience et d'inspirer les jeunes à entreprendre. J'essaie aussi de promouvoir la RSE et le Pacte Mondial chaque fois que l'occasion m'est offerte. En tant que chef d'entreprise, j'ai vite compris l'importance d'intégrer la RSE dans notre stratégie ; et elle constitue aujourd'hui un axe à part entière dans notre système de « balanced score card » qui est notre modèle stratégique. La RSE est aussi pour moi un outil RH dans la mesure où elle nous permet de développer la culture d'entreprise et d'engager les collaborateurs dans des projets qu'ils aiment et qui leur tiennent à cœur. Cela leur donne un cadre d'expression en dehors de leur travail. C'est aussi un outil fédérateur RH pour amener les collaborateurs à travailler ensemble.

En interne, l'année 2019 devait être pour moi une année importante centrée sur la maturité de notre engagement RSE. Après avoir mis en place toute la gouvernance, j'ai demandé au personnel de prendre en charge le pilotage opérationnel de la démarche RSE. Je pense

que le format n'était pas approprié pour la prise en charge des projets par les équipes. Nous étions sur un format de comités et nous allons le changer en 2020 et aller vers un format en mode projet. Nous avons quand même effectué la plupart des actions RSE qui sont devenus des projets matures et récurrents chez NEUROTECH, dans le domaine de la santé, du sport et dans le développement durable. Le projet LightForce à Kaffrine a été très fédérateur et nous a permis d'avoir un impact relatif aux différents principes du Pacte Mondial. Nous en sommes fiers et devons le pérenniser en 2020.

Il est également important que nous passions à une autre étape de notre engagement dans le futur. Cela fait 8 ans maintenant que nous nous sommes engagés auprès du Pacte Mondial, et nous avons atteint le statut Advanced depuis 2017. Cela nous a donné le temps de consolider beaucoup de choses. Il est donc important pour moi aujourd'hui que nous assumions notre leadership sous régional et engageons toute notre communauté autour des valeurs de la RSE. Nous devons « professionnaliser » nos projets RSE et en faire un véritable levier de notre activité. Pour cela nous devons former et informer nos collaborateurs, nos clients et toutes nos parties prenantes pour qu'ils soient des ambassadeurs de la RSE. C'est un axe important. En 2020, nous essayerons donc d'engager, suivant un nouveau format, tous les collaborateurs dans des projets structurés ; nous les formerons à l'approche du design thinking et à intégrer l'intelligence collective dans leur gestion de projet RSE. Nous avons également pour ambition de faire certifier notre entreprise B Corp. à l'horizon 2020. Nous élaborerons un tableau de bord RSE pour mesurer nos indicateurs de performances mensuellement.

Je tiens à remercier l'ensemble de nos parties prenantes pour leur disponibilité et leur engagement. Je les encourage également à être de véritables relais RSE dans leurs entreprises mais aussi dans leur environnement immédiat. Il est urgent aussi que des initiatives nationales et sous régionales émergent et soient mises en place pour mieux adresser les ODD.

Abdoulaye MBAYE
Président Directeur Général



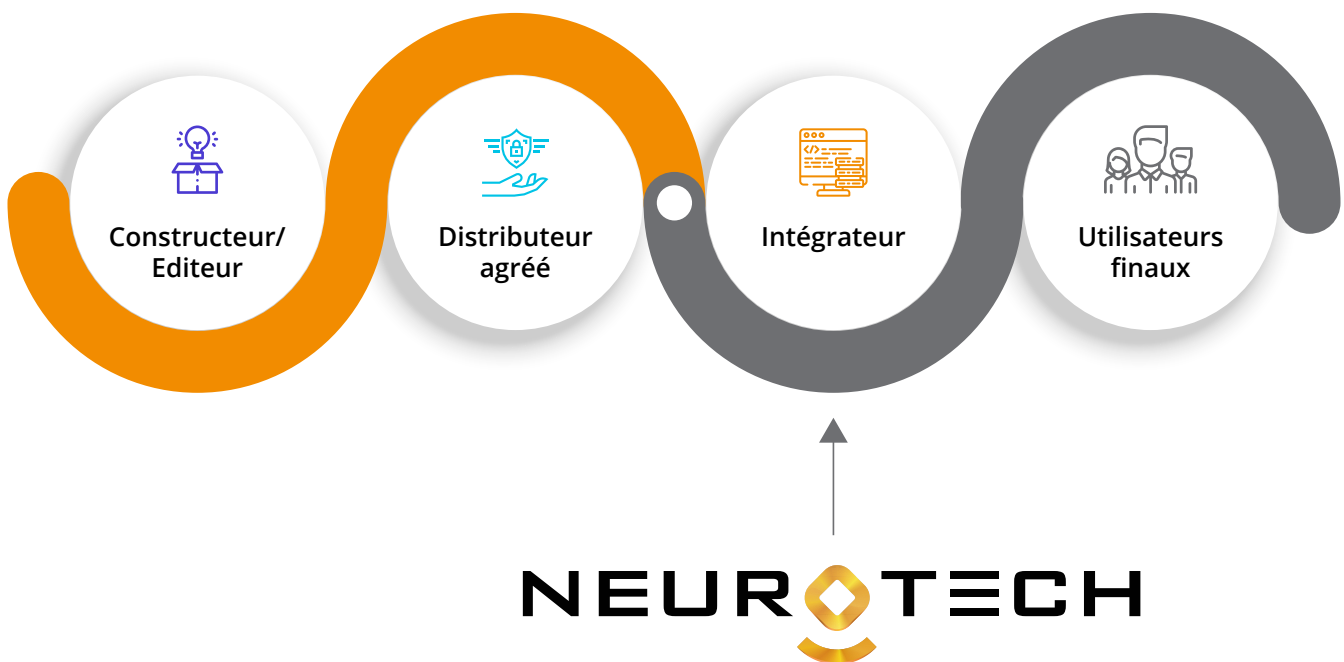
A propos de

NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

NEUROTECH est une SSII basée à Dakar et reconnue comme un opérateur de services dans les domaines des infrastructures physiques, systèmes et applicatives. Forts de plus de 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. NEUROTECH se donne pour mission d'accélérer la transformation numérique de l'Afrique par des services innovants et créateurs de valeur, et ce dans le respect de ses propres valeurs : Intégrité, Connexion, Agilité et Responsabilité. 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.



Des solutions sur-mesure

De 3 à 15 puis plus 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 trois pôles professionnels :

- **Pôle Services Professionnels** : composé de quatre départements et de douze business units spécialisées :



- Gestion électronique de bâtiments: câblage électrique et informatique, vidéosurveillance, wireless outdoor & indoor, urbanisation de Datacenter, contrôle d'accès, énergie, IOT, pont Radio haut débit ;
- Entreprise network : switching, routing, plateforme de collaboration, optimisation des performances WAN ;
- Cyber Sécurité: cyber protection, gestion des vulnérabilités, gestion des identités, end point security, cyber intelligence ;
- Datacenter : infrastructure Datacenter, sauvegarde des données, infrastructure de réplication, gestion du cloud, workspace (Gestion du terminal et VDI).

● **Pôle Support & Management Services** :

- Managed Services : offre à la carte pour la gestion des infrastructures de nos clients ;
- Support : développement des offres d'outsourcing et des contrats (support et délégation des ressources) ; supervision des infrastructures client et maintenance de l'infrastructure informatique interne.

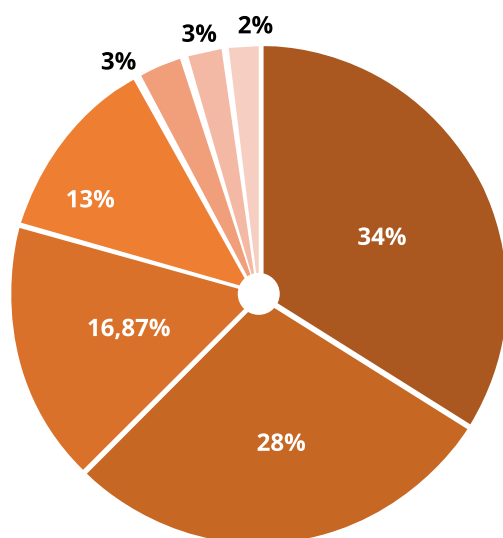


● **Pôle Advanced & Consulting Services :**

- Cloud information management : business process management, gouvernance de l'information, suite applicative, big data / analytique, business Intelligence, services digitaux (CRM, GED, etc.) ;
- Services avancés : positionnement de services spécialisés (technologies High End, conseil, audit) chez des grands comptes.

S'il est vrai que le Sénégal demeure notre marché principal, nous sommes résolument tournés vers notre développement en Afrique de l'Ouest et du Centre. En 2019, nos activités au Burkina Faso, au Mali et en Côte d'Ivoire ont participé à la croissance de près de 20% de notre chiffre d'affaires, qui a atteint 4 611 488 442 francs CFA.

L'entreprise compte environ 350 clients actifs, répartis entre le Sénégal, le Mali, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Tchad, le Cameroun le Niger, la RDC, le Togo, la Guinée-Bissau et la Guinée, par ordre de contribution au chiffre d'affaires en 2019. Nos clients sont essentiellement des grands comptes, évoluant dans tous les secteurs d'activités.



Répartition du chiffre d'affaires par secteurs d'activités

- Etablissements financiers
- Secteur public et gouvernement
- Education
- Sociétés de services
- Mines, Oil & Gas

Stratégie et gouvernance

- NEUROTECH a poursuivi le déploiement de son plan stratégique ECHELON 2020, avec pour principal objectif de porter la mission de l'entreprise, articulée autour de 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.

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 de l'intégrité et de la fiabilité de la gestion financière de l'entreprise. Pour la conduite des activités quotidiennes, onze comités prennent le relais : comité stratégique ; comité de revue des comptes ; comité de veille technologique ; comité budget et cash management ; comité de coordination technique et commerciale ; comité de direction ; comité exécutif ; comité des ressources humaines ; comité RSE (responsabilité sociétale) ; comité Performances ; et comité Risques.



Notre démarche qualité

Notre système de management est certifié ISO 9001 version 2015. Nous évaluons régulièrement notre système de management en place pour veiller et maintenir notre niveau de 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 ;
- Placer le capital humain au cœur de notre développement.
- Développer l'efficacité opérationnelle ;

La satisfaction de nos clients étant un des piliers de notre démarche qualité, 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. Et nous conduisons annuellement une enquête globale de satisfaction clients, à l'occasion de laquelle nous demandons à nos clients de nous évaluer sur les cinq critères suivants :

- Qualité des services ;
- Qualité des services support ;
- Gestion des projets ;
- Et gestion des évènements avec les clients.
- Communication ;

En 2019, NEUROTECH a obtenu le score de 4,1/5, contre 4,3/5¹ en 2018. Ce résultat témoigne du niveau de qualité de services que nous fournissons ; il nous permet également d'identifier nos axes d'amélioration pour les exercices à venir.

¹ Donnée non disponible lors de la publication de la COP 2018, et donc non reportée précédemment.



**Notre engagement
pour un
Développement
Durable**

NEUROTECH s'est engagée très tôt pour un 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. Notre implication auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et notre engagement en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD) constitue le socle de notre stratégie RSE.

Engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2012, NEUROTECH a matérialisé son 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 en partie 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 piliers de notre stratégie RSE. A ceux-là s'ajoute notre engagement en faveur de l'éducation et de l'entrepreneuriat, porté par notre Président Directeur Général. Notre entreprise a atteint en 2017 le niveau Avancé du Pacte Mondial, plaçant NEUROTECH parmi les leaders de la RSE en Afrique de l'Ouest. Les deux exercices qui ont suivis cette performance, 2018 et 2019, ont surtout été l'occasion de consolider nos acquis et de maintenir notre niveau GC Avancé. Notre ambition pour 2020 est double : promouvoir la RSE dans notre sphère d'influence ; et faire évoluer notre démarche vers l'obtention de la certification B Corp.

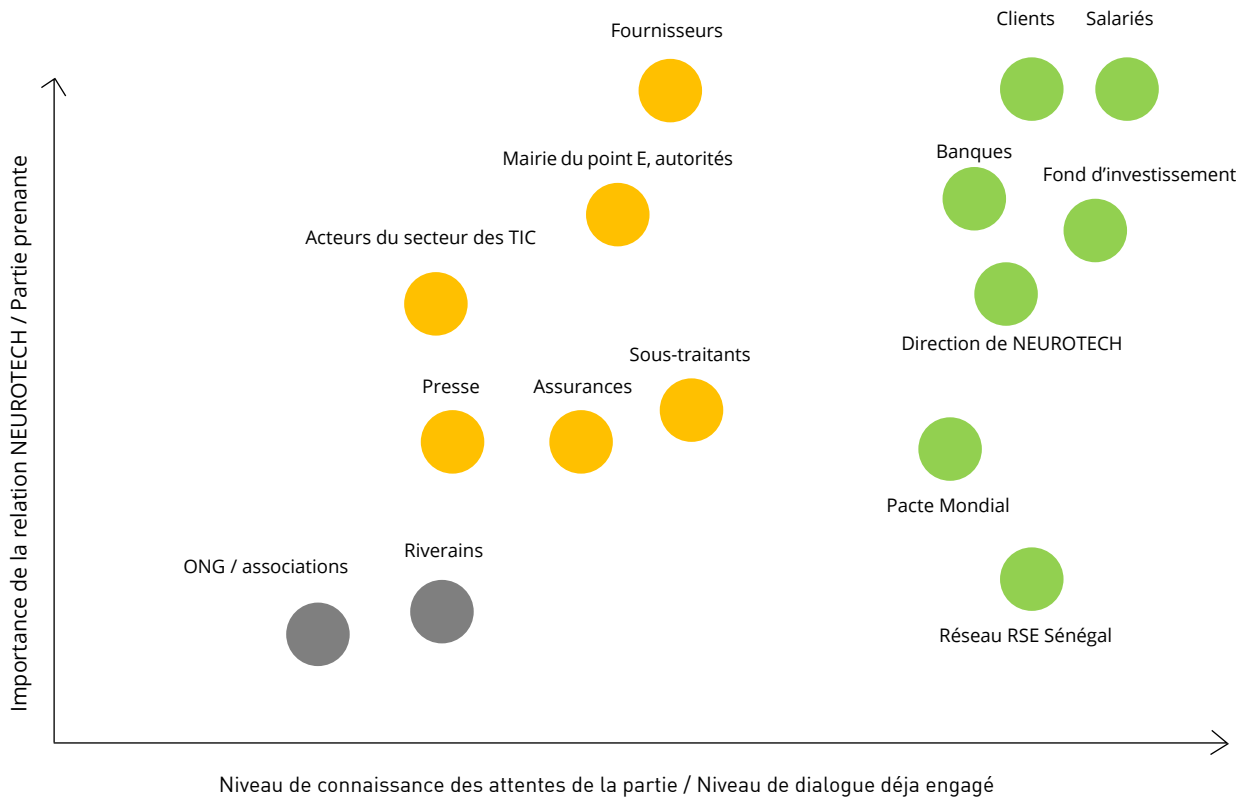
Nos parties prenantes

Nos parties prenantes ont toujours été au cœur de notre démarche RSE. Employés, direction de l'entreprise, régulateurs, clients, et fournisseurs entre autres, sont nos interlocuteurs privilégiés pour comprendre leur attente et faire évoluer notre démarche. La cartographie de nos parties prenantes a été mise à jour comme chaque année, et, même si aucune modification n'a été identifiée en 2019, nous demeurons à l'écoute de nos interlocuteurs. Nous avons identifié les différentes parties prenantes suivantes 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 | Évaluation 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 en 2017 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.



Plan d'action avec la partie prenante

- Approfondir la relation
- Assurer la veille / Maintenir le dialogue
- Dialogue à initier

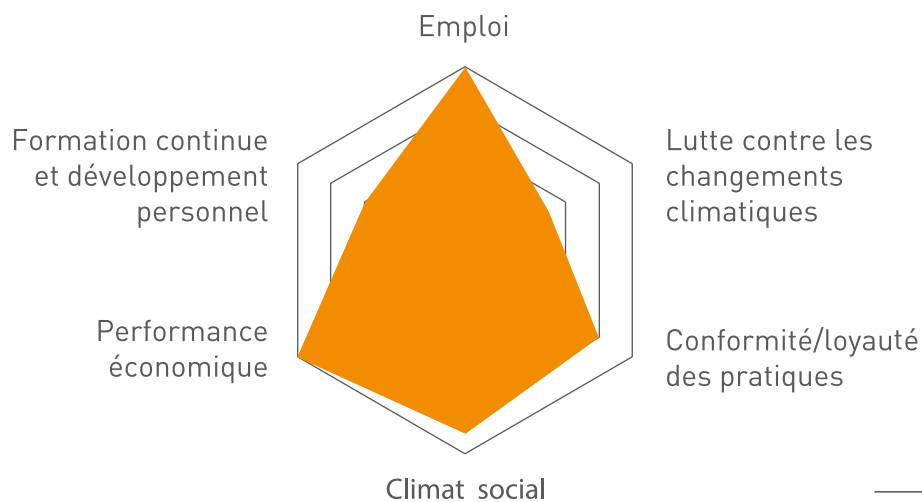
Au-delà des modalités de dialogue décrites précédemment, des parties prenantes externes sont directement impliquées dans notre gouvernance de la RSE par leur participation au sein de certains sous-comités RSE de l'entreprise. Par exemple, le médecin du travail et l'inspecteur du travail participent aux réunions du comité Hygiène Santé Sécurité au Travail. De plus, depuis 2017, nous sollicitons la participation de nos parties prenantes au processus d'élaboration de notre rapport RSE annuel à travers l'organisation d'un panel d'évaluation.



Matérialité des enjeux RSE

Nous avons déterminé que le test de matérialité des enjeux RSE réalisé en 2018 correspond toujours à la réalité de nos activités. Nous nous sommes appuyés d'une part sur le Pacte Mondial des Nations Unies, et d'autre part sur la méthodologie décrite dans les normes internationales de reporting du Global Reporting Initiative (GRI) et dans la norme internationale ISO 26000. Nous avons d'abord identifié les aspects RSE qui nous concernent, c'est-à-dire ceux pour lesquels nous générons 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 ensuite 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. Avec la croissance de nos activités et notre expansion dans la sous-région, nous avons pour ambition de mettre à jour notre test de matérialité en 2020 afin de prendre en compte les nouveaux enjeux qui pourraient se manifester.

Matérialité des enjeux RSE



Notre stratégie RSE

L'objectif principal de NEUROTECH en matière de Responsabilité Sociétale est d'impacter de manière positive ses parties prenantes et de diffuser les bonnes pratiques du Pacte Mondial des Nations Unies en Afrique francophone. De plus, à travers nos engagements et nos activités, nous participons à l'atteinte de quatre des dix-sept Objectifs de Développement Durable (ODD) promus par l'Organisation des Nations Unies en 2015 :



NEUROTECH inscrit ainsi sa responsabilité sociétale dans le contexte global du développement durable. Nous avons mis en place en 2018 des objectifs chiffrés afin de concrétiser notre stratégie RSE sur le volet environnemental, et nous sommes en bonne voie pour réaliser nos objectifs relatifs à la réduction de la consommation d'électricité et de carburant. Le suivi de la consommation de papier demeure un challenge pour notre entreprise, et est un de nos axes de travail pour le prochain exercice. Nous travaillons également à la définition d'objectifs pour les volets social et sociétal de notre démarche RSE.

| Thématique | Objectif 2020 | Année de référence 2018 | Valeur 2019 |
|------------|---|-------------------------|-------------|
| Énergie | Réduire notre consommation électrique de 7% | 121 | - 3% |
| | Réduire nos émissions de CO ₂ liées à la consommation de carburant de 5% | 44 | - 4,5% |
| Matière | Réduire notre consommation de papier de 10 % | Non Suivi ¹ | Non suivi |

² Le suivi de la consommation de papier demeure un challenge pour NEUROTECH et n'a pas pu être mis en place pour 2019.

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'événements, 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** dont 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. Il pilote les projets économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement viables
- **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 ; notamment 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 :

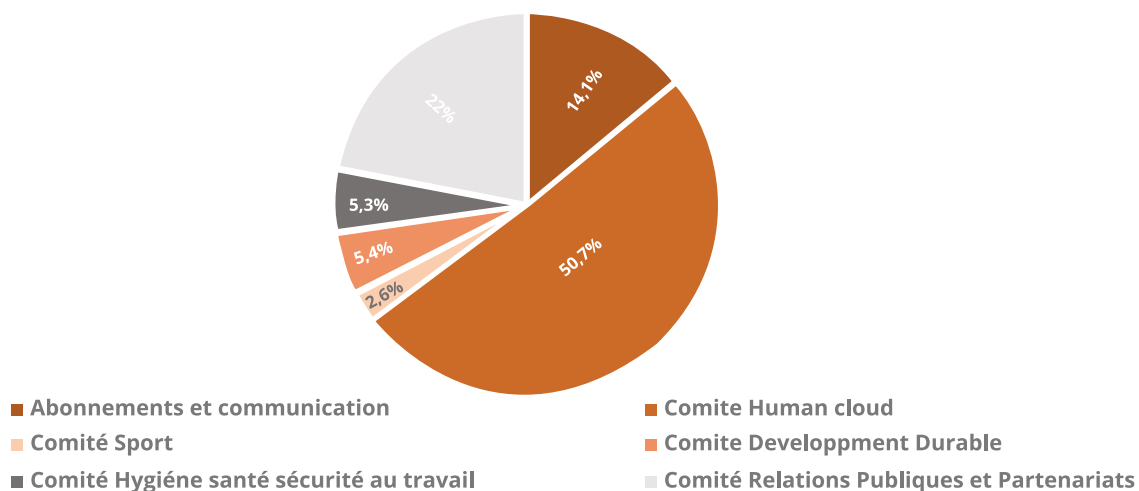
- D'animer la vie sociale en déroulant des activités qui impliqueront l'ensemble des employés ;
- De veiller à la cohésion du groupe et de maintenir des liens cordiaux entre les collaborateurs ;
- De miser sur l'innovation pour créer de l'impact.



Toutefois, dans une démarche d'amélioration continue de notre gestion de la RSE, nous avons procédé début 2020 à la refonte de notre gouvernance RSE. Cette dernière ne sera plus centrée autour de comités mais organisée par projet, afin d'assurer l'implication de l'ensemble des salariés.

L'engagement de NEUROTECH se traduit sur le plan financier par un budget RSE de 27 934 354 francs CFA en 2019. Cette année encore, le comité Human Cloud compte pour plus de 50% des dépenses, confirmant la place centrale accordée au capital humain dans la démarche RSE de NEUROTECH. Équilibrer nos dépenses RSE entre nos différents comités était l'un de nos axes de travail pour 2019 ; pour cela nous avons notamment concentré nos efforts sur nos relations avec nos partenaires, et y avons consacré 22% de nos dépenses.

Dépenses RSE par Comité



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. De plus, en l'absence de réglementation en la matière au Sénégal, nous avons rédigé notre propre référentiel de reporting des indicateurs extra-financiers, qui est mis à jour périodiquement pour prendre en compte les évolutions de périmètre et les réalités de terrain. 2019 est la quatrième 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 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Nous nous sommes également appuyés sur des standards internationaux en utilisant notamment la dernière version des normes du Global Reporting Initiative (GRI), en vigueur depuis juillet 2018 ; et la norme ISO 26000. **Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.** Un index des contenus GRI et ISO 26000 est disponible en fin de document.

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.





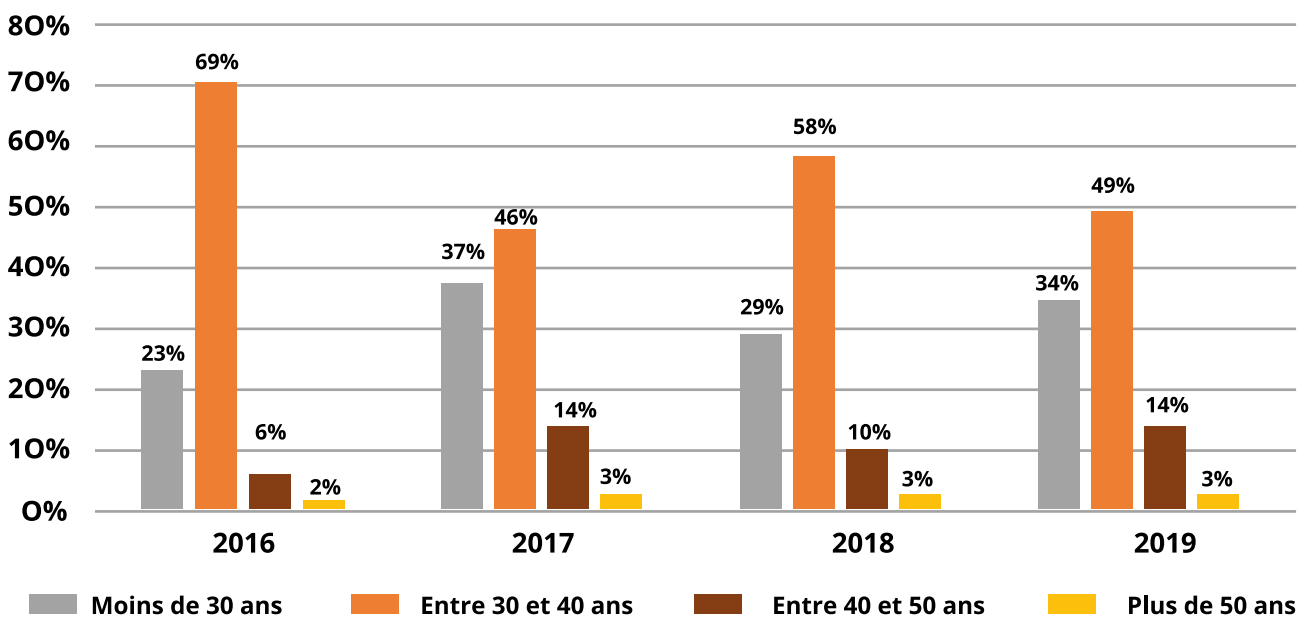
Nos Collaborateurs

Chez NEUROTECH, nous sommes convaincus que le bien-être au travail est moteur de développement pour l'entreprise ; c'est pourquoi nous plaçons nos collaborateurs au cœur de notre stratégie. Il s'agit d'un véritable capital humain, que nous préservons grâce à nos pratiques responsables en matière d'emploi et de conditions de travail.

Un employeur responsable

Le développement de nos activités locales et dans la sous-région explique la hausse de nos effectifs en 2019. L'entreprise est passée de 59 à 67 salariés, soit une hausse de près de 15% ; avec 27 nouvelles embauches constituées essentiellement de professionnels juniors et d'anciens stagiaires passés en contrat d'emploi permanent avec l'entreprise.

Répartition des effectifs par tranches d'âge





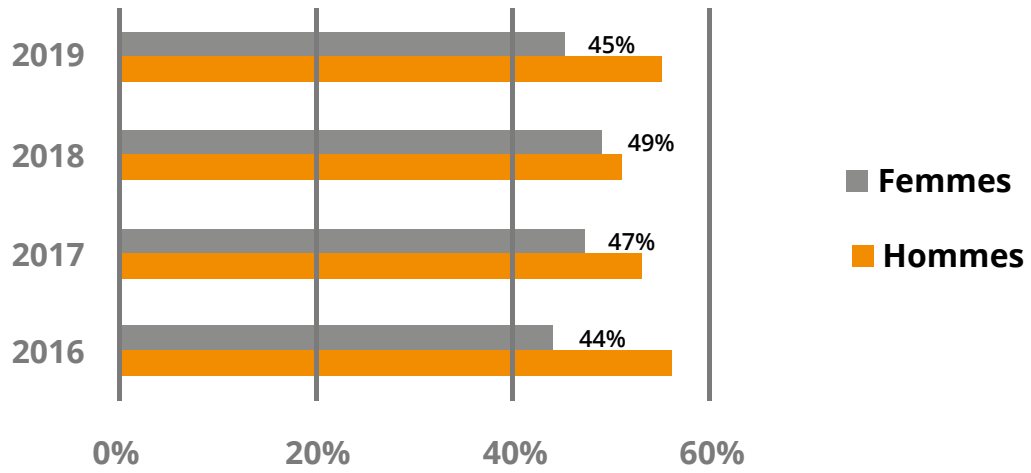
La compagnie a également enregistré cette année un certain nombre de départs pour licenciement ou démission. Le contexte économique dans lequel nous évoluons permet en partie d'expliquer les fluctuations de nos effectifs : NEUROTECH reste un employeur de choix en sortie d'école pour nos personnels techniques, mais doit faire face à la grande attractivité de multinationales opérant dans son secteur d'activités. La rétention des talents est un des sujets majeurs auquel nous sommes confrontés, et l'organisation des ressources humaines mise en place témoigne des efforts faits pour retenir nos collaborateurs. Le taux d'absentéisme a été réduit de 1,58% en 2018 à 1,20% en 2019, traduisant le bon climat social au sein de l'entreprise. Nous continuons de promouvoir la stabilité de l'emploi et privilégions largement la signature de contrats à durée indéterminée (CDI). Ainsi, **la part des salariés en CDI est 91% en 2019. Et tous les salariés sont couverts par la convention collective nationale interprofessionnelle.** Depuis 2018, une grille salariale a été éditée, et l'entreprise a effectué une revue globale des catégories de personnel. Le **ratio du salaire d'entrée pour un ingénieur débutant par rapport à la moyenne du secteur des TIC au Sénégal¹ est passé à +40%**, traduisant notre stratégie d'embaucher de jeunes professionnels en sortie d'école

et de les faire monter en compétence au sein de NEUROTECH. L'animation des ressources humaines est confiée à la direction du capital humain, et une fonction de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) a été créée afin d'assurer un suivi personnalisé de chaque collaborateur. La RSE est également vue comme un outil de renforcement du sentiment d'appartenance à l'entreprise et de cohésion des équipes.

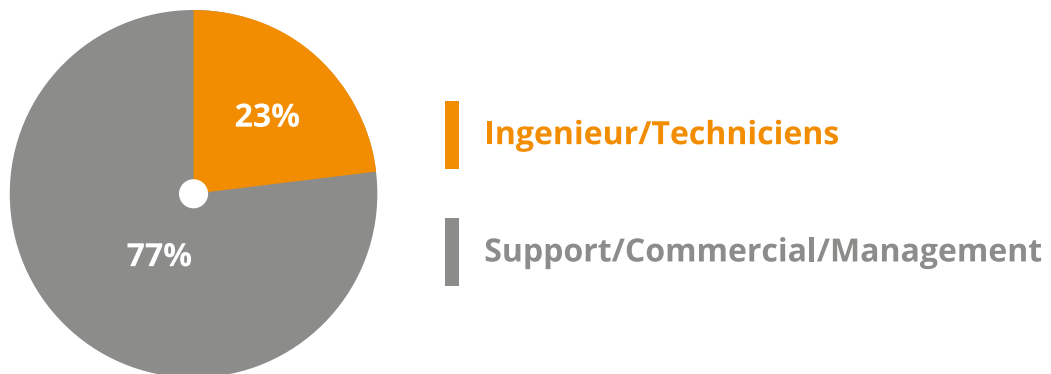
La part des femmes dans l'effectif total est de **45%**. Comme en 2018, la majorité des femmes occupe des fonctions support (77%). Les fluctuations d'effectifs permettent notamment d'expliquer les variations de la répartition des femmes par catégories socio-professionnelles. L'entreprise offre des conditions de travail et des perspectives d'évolution de carrière attractives à ses employées féminines. La **part des femmes dans le management** (comité de direction) est passée à **67%** en 2019. Et l'ensemble des femmes de retour d'un congé parental ont 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 totale² sensiblement identique pour les hommes et pour les femmes.

3 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 télé services au Sénégal, 2011.

4 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.



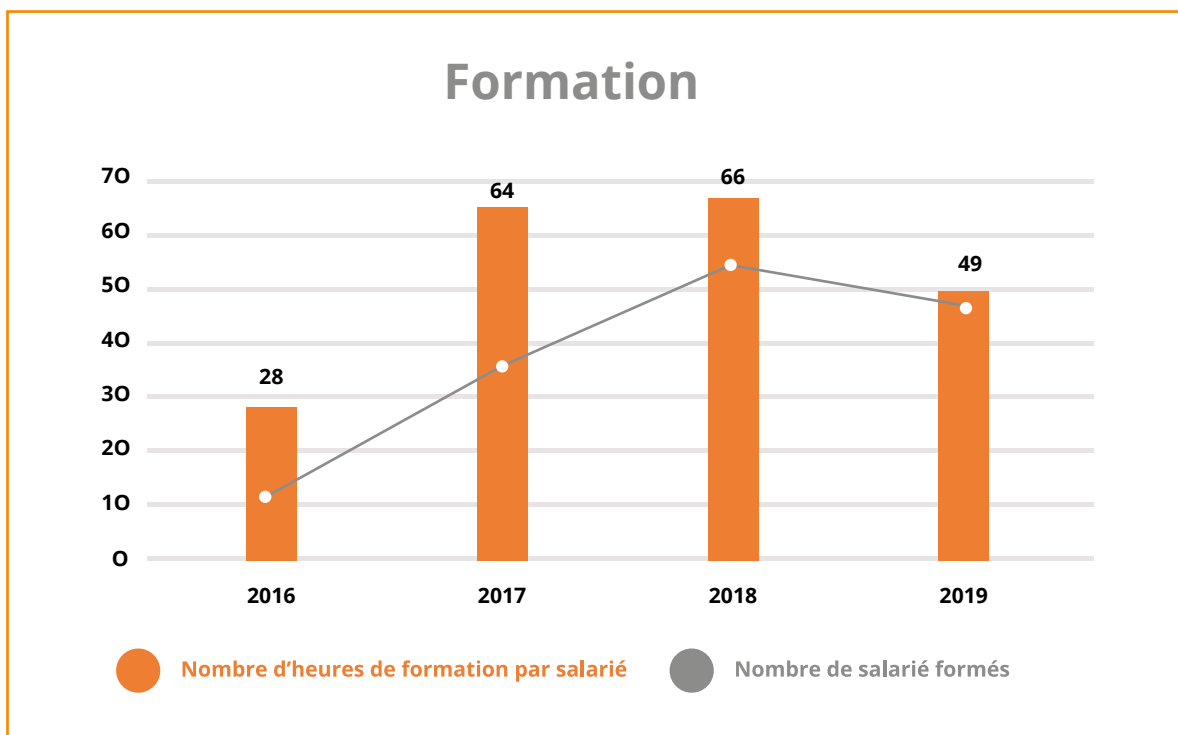
Répartition des femmes par catégories socio-professionnelles en 2019





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. En marge de l'obligation réglementaire en la matière qui impose l'adhésion à une Institution de Prévoyance Maladies (IPM), l'entreprise propose une couverture médicale plus avantageuse gérée par une société d'assurance privée à ses employés. Un travail de sensibilisation à l'importance de la protection médicale a été réalisé, résultant en une augmentation de 34% du taux de souscription à l'assurance maladie complémentaire, avec 51 employés couverts en 2019.

Le développement du capital humain est au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines chez NEUROTECH. De nombreuses formations ont été menées en 2018, notamment au niveau des fonctions support. Le plan de formation de 2019 a privilégié les managers, ainsi que le renouvellement des certifications professionnelles des ingénieurs indispensables à l'exercice de leur activité ; d'où la diminution du montant total des dépenses en matière de formation, passé à 32 818 190 francs CFA.



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. En 2019, **l'ensemble des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel.**

Par souci de transparence, nous avons choisi de communiquer une nouvelle fois sur les griefs en matière d'emploi. On décompte **deux litiges**¹ devant les tribunaux compétents en 2019, tout comme l'année précédente. La nature de ces litiges demeure confidentielle, pour des raisons légales.

⁵ Litiges initiés ou encore en cours en 2019.



Conditions de travail et respect des droits humains

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.

Depuis 2017, notre **politique relative au respect des droits de l'Homme** est affichée dans nos locaux ; et une partie de nos collaborateurs a suivi une formation sur le sujet. 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 dans la lutte contre les discriminations. Toutefois, les discussions engagées avec une sélection d'associations afin de déterminer des actions à mettre en place en faveur n'ont pas encore abouties à des actions concrètes. Cela reste un de nos axes de travail pour 2020.

La santé et la sécurité au travail

Nous menons toutes nos activités dans le strict respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Les Équipements 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 est 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 de la Direction du Capital Humain et du médecin du travail, sur la base des déclarations aux autorités. Une nouvelle fois en 2019, aucun accident de travail avec arrêt n'est à reporter.





Notre Environnement



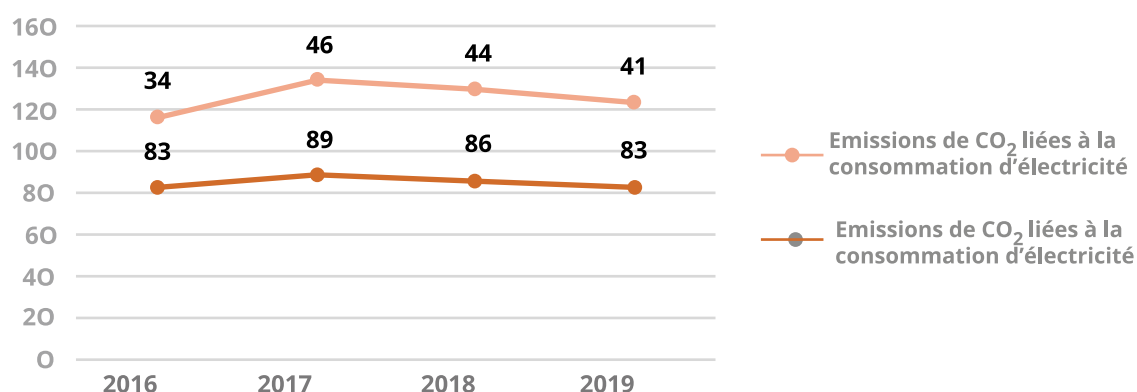
Protection de l'Environnement

La consommation énergétique (et les émissions liées) ainsi que la production de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) demeurent nos principaux impacts environnementaux. NEUROTECH s'est engagée à protéger l'Environnement et à limiter les impacts de ses activités dans les zones dans lesquelles elle opère. Dans ce cadre, notre politique environnementale, formalisée depuis 2017, reprend nos engagements 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.

Consommations énergétiques et émissions de CO₂

Notre consommation électrique est liée à nos activités de bureau et à la présence d'un Datacenter dans nos locaux. Le développement de nos activités nous a poussé à élargir nos locaux par la délocalisation d'une partie des équipes dans des bureaux annexes. Malgré cela, les actions mises en place en 2018 pour la réduction de notre consommation électrique, notamment la virtualisation de certains éléments du Datacenter et la participation active de nos collaborateurs à nos efforts d'économies d'énergie, ont continué de porter leurs fruits. Grâce à cela, nous avons enregistré cette année une réduction de notre consommation d'électricité de 3% par rapport à 2018, nous rapprochant ainsi de notre objectif de réduction de 7% à l'horizon 2020.

L'augmentation de nos activités s'est également accompagnée d'une augmentation générale de notre consommation de carburant. Toutefois, une gestion rationnelle de notre flotte nous a permis d'enregistrer une diminution de nos émissions de CO₂ liées au carburant de 4,5% ; et nous sommes confiants de pouvoir atteindre notre objectif de 5% de réduction d'ici 2020. Les émissions de carbone indirectes liées aux consommations énergétiques (scope 2) sont fournies ci-après.

Evolution des émissions de CO₂ entre 2016 et 2019 (en TCO₂)

La fiabilisation de notre système de reporting a permis d'enregistrer les émissions de CO₂ dues aux déplacements par avion des collaborateurs de NEUROTECH en 2019. Ainsi, 27,5 tonnes de CO₂ ont été générées cette année. N'ayant pas reporté cet indicateur en 2018, il est difficile de commenter son évolution. Toutefois, des actions sont à l'étude pour diminuer notre impact environnemental. Par ailleurs, la collecte de données relatives aux déplacements du matériel que nous importons (scope 3) est toujours en cours de fiabilisation, elles n'ont donc pas pu être intégrées à notre reporting.

Gestion de nos déchets

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 faisant appel à un partenaire local, SetTic, pour leur prise en charge et recyclage. 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. En 2019, près de 83kg de DEEE ont été pris en charge par notre partenaire. La forte augmentation de la quantité de DEEE recyclés s'explique notamment par l'addition d'une annexe à nos locaux, et par l'augmentation de notre activité.

Comme en 2018, les autres types de déchets ne font toujours pas encore l'objet d'un suivi, et n'ont donc pas pu être reportés pour les besoins du présent rapport. Nous réfléchissons à nos options en matière de gestion des déchets et à 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 5 936 842 francs CFA en 2019.





Notre Communauté

Lutte contre la corruption

NEUROTECH réaffirme son engagement à lutter contre toute forme de corruption. L'entreprise 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 impact économique local

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

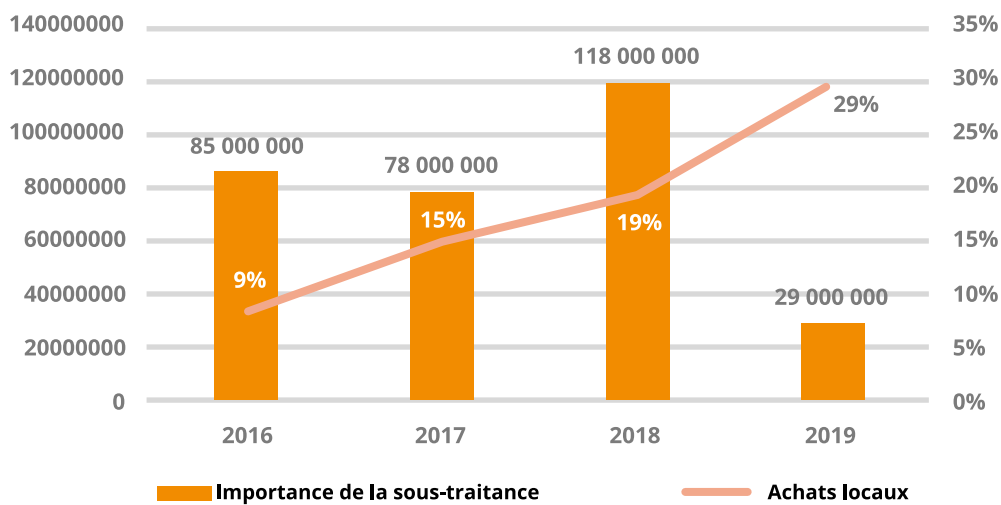
positive auprès de notre communauté locale. Ainsi, nous soutenons l'économie locale au travers de la valeur économique directe créée et distribuée par l'entreprise :

| Valeur économique directe créée et distribuée | Valeur 2019 (XOF) |
|---|-------------------|
| Recettes | 4 687 655 098 |
| Coûts opérationnels | 2 935 340 381 |
| Masse salariale | 769 998 945 |
| Versements aux apporteurs de capitaux | 40 502 047 |
| Versements à l'état | 1 471 693 098 |
| Montant total des dons | 2 140 000 |



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, traduisant ainsi notre implication dans le tissu économique local. L'augmentation de notre volume d'activités en 2019 a été synonyme de hausse de la part de dépenses réalisée avec des fournisseurs locaux, atteignant 29%. Cette année, nous n'avons pas eu recours à la sous-traitance étrangère contrairement aux années précédentes, ce qui explique l'importante baisse de nos dépenses relatives à la sous-traitance de 118 millions francs FCA en 2018 à près de 29 millions francs CFA en 2019.

Impact économique



Notre chaîne de valeur

Les fournisseurs et sous-traitants qui interviennent dans le cœur de nos métiers font l'objet d'une évaluation périodique. Toutefois, 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. Toutefois, nous avons élaboré en 2019 une charte éthique pour nos partenaires (clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires). Nous avons également concentré nos efforts sur nos relations avec nos sous-traitants, pour qui nous sommes donneurs d'ordres, en essayant de mettre en place des champs relatifs à la RSE lors de la création de nouveaux fournisseurs/sous-traitants et de leur évaluation. Nous n'avons toujours pas réussi à systématiser cette pratique.

Notre communauté locale

NEUROTECH est régulièrement sollicitée 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. Nous établissons un plan d'actions annuel cohérent avec la stratégie RSE de l'entreprise. Pour 2019, le montant total des dons accordés est de **2 140 000 FCFA** ; et est visible à travers des actions que nous menons dans le domaine de :

• La promotion de l'entrepreneuriat :

- NEUROTECH a animé un atelier d'experts sur invitation du Synapse Center dans le cadre du programme de leadership YALI coordonné par le département d'État américain

• L'éducation :

- NEUROTECH a adhéré à la Fondation du Secteur Privé pour L'Éducation afin de promouvoir l'éducation des jeunes dans notre pays
- Nous avons sponsorisé la cérémonie de remise des prix aux lauréats du concours des 10 mots de la Francophonie organisé par la CONFEMEN qui a pour objectif d'améliorer des acquis en expression écrite et en vocabulaire et développement de l'esprit créatif chez les jeunes scolarisés.

• La santé :

- Comme chaque année, NEUROTECH a convié ses partenaires et collaborateurs à une journée de don du sang au cours de laquelle 100 poches ont été collectées
- NEUROTECH a soutenu la maternité de Dalifort en lui fournissant du matériel et des produits d'entretien

• La promotion de la RSE au Sénégal :

- NEUROTECH a signé la Charte Diversité promue par l'initiative RSE Sénégal
- NEUROTECH a remporté le prix RSE lors des journées de la mise à niveau organisées par le Bureau de Mise à Niveau
- NEUROTECH a participé au forum organisé par RSE Sénégal.

• Les dons et actions communautaires :

- Nous avons soutenu le gala annuel des œuvres sociales de la SENELEC
- Nous soutenons chaque année la fête patronale des armées
- NEUROTECH a apporté son soutien aux organisations sportives de la région de Saint-Louis

Zoom sur LightForce

En février 2019, NEUROTECH s'est associé avec SALESFORCE pour mener à bien le projet LightForce. Parti du constat que 1,3 milliards de personnes à travers le monde manquent d'électricité, et que 1,5 millions de vies sont perdues chaque année à cause de l'utilisation de lampes à pétrole, LightForce a pour objectifs d'installer des lampes solaires et des stations de recharge dans des villages isolés. Le projet prévoit également le transfert de compétence aux femmes et aux jeunes pour leur permettre d'apprendre les bases en matière d'énergie renouvelable et de prendre en charge la maintenance des installations. Pour NEUROTECH, LightForce est l'occasion d'apporter un soutien concret et durable aux populations locales, tout en rassemblant collaborateurs et partenaires autour d'un projet fédérateur. Des équipes venant de France et d'Italie ont rejoint les volontaires de NEUROTECH, BHS, Technologies Services, PAMECAS, ADEPME, et ASER entre autres. L'action menée a couvert 3 villages de la région de Kaffrine, comptant au total 3275 habitants. Elle a permis l'installation de 100 lampadaires solaires dans les villages, de 30 points de recharge de téléphones, et la distribution de 50 lampes mobiles. LightForce s'est rapidement imposé comme un projet phare pour NEUROTECH, et nous sommes engagés à assurer sa pérennité.





Notre engagement en faveur d'une Éducation de qualité

NEUROTECH a poursuivi son action en faveur d'une éducation de qualité en maintenant notamment nos partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur suivants :

- 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) ;
- L'institut supérieur d'enseignement professionnel de Thiès (ISEP),
- ET l'école centrale polytechnique d'ingénieurs (ECPI).

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. Au total, nous avons reçu en 2019 treize stagiaires issus d'établissements partenaires. Nous sommes toujours à la recherche d'axes de travail supplémentaires pour approfondir nos relations avec les institutions partenaires (intervention des experts de NEUROTECH pour réformer les curricula, 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.



Autres partis pris

NEUROTECH est partenaire du CTIC, premier incubateur basé en Afrique de l'Ouest pour les entrepreneurs des TIC et des technologies mobiles. Abdoulaye Mbaye est le vice-président de son comité stratégique. A la demande du Ministère de la Communication, des Télécommunications, des Postes et de l'Économie Numérique et dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Actions National de la Résolution 70 de l'Union Internationale des Télécommunications (UIT), nous organisons annuellement une manifestation 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.

Notre Président Directeur Général, M. Abdoulaye Mbaye porte la démarche RSE de l'entreprise et en définit les orientations. Son implication personnelle se traduit par ses

engagements et participation à divers manifestations au cours de l'année, notamment pour la promotion de l'entrepreneuriat et du leadership féminin. M. Mbaye est vice-président de Réseau Entreprendre Sénégal, qui a pour mission de contribuer à la réussite d'entrepreneurs créateurs d'emplois et de richesses ; et vice président. Il est également membre actif de la fondation FICTIS qui finance les porteurs de projets.





Tableau des indicateurs RSE



| | Indicateur | Unité | Valeur 2017 | Valeur 2018 | Valeur 2019 |
|---|--|----------|---------------|---------------|---------------|
| | Chiffre d'affaires | Frcs CFA | 3 026 737 107 | 3 800 000 000 | 4 611 488 442 |
| Économie | Valeur économique directe créée et distribuée : | | | | |
| | - Recettes | | 3 026 825 111 | 3 623 6895 04 | 4 687 655 098 |
| | - Coûts opérationnels | | 1 527 360 905 | 1 902 370 548 | 2 935 340 381 |
| | - Masse salariale | Frcs CFA | 545 942 748 | 661 489 220 | 769 998 945 |
| | - Versements aux apporteurs de capitaux | | 0 | 0 | 40 502 047 |
| | - Versements à l'état | | 701 802 683 | 887 634 330 | 1 471 693 098 |
| | - Montant total des dons | | 2 163 000 | 2 816 987 | 2 140 000 |
| | Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum | % | +60 | +60 | +40 |
| Part des dépenses réalisées auprès de fournisseurs locaux | % | 14,8 | 19 | 29 | |

| | | | | | |
|--------|---|-----|------|------|----------------|
| Social | Effectif au 31 décembre | Nbr | 57 | 59 | 67 |
| | Ventilation par genre : | | | | |
| | - Hommes | % | 53 | 51 | 55 |
| | - Femmes | % | 47 | 49 | 45 |
| | Ventilation par types de contrat : | | | | |
| | - CDI | % | 96,5 | 97 | 91 |
| | - CDD | % | 3,5 | 3 | 9 |
| | Ventilation par tranches d'âge : | | | | |
| | - Moins de 30 ans | % | 37 | 29 | 34 |
| | - Entre 30 et 40 ans | % | 46 | 58 | 49 |
| | - Entre 40 et 50 ans | % | 14 | 10 | 13 |
| | - Plus de 50 ans | % | 3 | 3 | 3 |
| | Part de salariés couverts par une convention collective | % | 100 | 100 | 100 |
| | Nombre de salariés couverts par l'assurance maladie | Nbr | 29 | 38 | 51 |
| | Nombre total d'embauches | Nbr | 16 | 15 | 27 |
| | Taux de rotation du personnel | % | 20 | 22 | Non communiqué |
| | Taux de retour au travail et maintien au poste après congé parental | % | 100 | 100 | 100 |
| | Nombre d'accidents de travail avec arrêt | Nbr | 0 | 0 | 0 |
| | Taux de fréquence | - | 0 | 0 | 0 |
| | Taux de gravité | - | 0 | 0 | 0 |
| | Taux d'absentéisme | % | 1,36 | 1,58 | 1,20 |
| | Formation | | | | |
| | - Nombre de salariés formés | Nbr | 36 | 53 | 49 |
| | - Nombre moyen d'heures de formation par salarié | Hrs | 64 | 66 | 46 |
| | Part de salariés ayant bénéficiés d'entretiens périodiques d'évaluation | % | 0 | 100 | 100 |
| | Part des femmes dans le management | % | 50 | 50 | 67 |
| | Rémunération Hommes/Femmes : | | | | |
| | - Ratio Hommes | - | 0,97 | 0,95 | 0,95 |
| | - Ratio Femmes | - | 0,93 | 0,98 | 0,96 |
| | Nombre de litiges en matière d'emploi | Nbr | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|---------------|--|------------------|------------|----------------|------------|
| Environnement | Consommation d'électricité | MWh | 128,7 | 125 | 121 |
| | Émissions de CO ₂ dues à la consommation électrique | tCO ₂ | 89 | 86 | 83 |
| | Consommation de carburant (Gasoil) | L | 5 182 | 6 697 | 7 831 |
| | Consommation de carburant (Super) | L | 14 234 | 11 235 | 8 644 |
| | Émissions de CO ₂ dues à la consommation de carburant (gasoil) | tCO ₂ | 14 | 18 | 21 |
| | Émissions de CO ₂ dues à la consommation de carburant (essence) | tCO ₂ | 32 | 26 | 20 |
| | Émissions de CO ₂ dues aux déplacements par avion | tCO ₂ | 22,27 | Non disponible | 27,49 |
| | Quantité de DEEE recyclés | Kg | 23 | 50 | 83 |
| | Montant des amendes pour non-conformité environnementale | Frcs CFA | 0 | 0 | 0 |
| | Dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement | Frcs CFA | 4 386 440 | 4 492 053 | 5 936 842 |
| Sociétal | Formation RSE | | | | |
| | - Nombre de salariés ayant reçu une formation RSE | Nbr | 29 | 34 | 1 |
| | - Nombre moyen d'heures de formation par salarié en RSE | Nbr | 1 | 2 | - |
| | Pourcentage de salariés formés en matière de lutte contre la corruption | % | 100 | 100 | 100 |
| | Montant des amendes pour non-respect des législations | Frcs CFA | 0 | 0 | 0 |
| | Nombre de partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieur | Nbr | 11 | 12 | 12 |
| | Importance de la sous-traitance | Frcs CFA | 78 000 000 | 118 000 000 | 29 207 821 |



Avis du panel de parties prenantes

Un panel de parties prenantes a accepté d'évaluer la qualité de la communication de la stratégie en matière de responsabilité sociétale et la qualité du reporting des activités de NEUROTECH couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. En raison des mesures de confinement prises dans le cadre de la lutte contre la pandémie mondiale de COVID-19, le panel s'est tenu de manière virtuelle.

L'évaluation externe de la COP de NEUROTECH 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 2019 de NEUROTECH.

La forme

Les lecteurs ont apprécié le style clair et concis du rapport. Ils ont trouvé le rapport structuré et répondant bien à l'objectif de fournir des informations sur la RSE de NEUROTECH. Les efforts de transparence faits ont été salués, notamment la publication d'indicateurs comme le nombre de litiges en matière d'emploi. Des clarifications ont été demandées pour certains points comme les objectifs environnementaux fixés, et ces modifications ont pu être intégrées à la version finale du rapport.

Axes d'amélioration :

Il est recommandé soit de présenter les données sous forme de graphiques, soit de fournir uniquement les évolutions d'une année sur l'autre pour plus de lisibilité. Les membres du panel ont notamment insisté sur le reporting des engagements communautaires de l'entreprise, qui mériterait d'être étoffé pour les exercices futurs.



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 et autorise la comparaison avec les années antérieures. Des efforts ont été faits afin d'assurer un équilibre entre les différentes parties du rapport. Les lecteurs félicitent NEUROTECH pour sa transparence et l'encouragent à produire des rapports toujours plus complets et exhaustifs.

Axes d'amélioration :

Les membres du panel des parties prenantes suggèrent de : fournir des informations complémentaires concernant l'engagement communautaire de NEUROTECH, en distinguant notamment l'allocation du budget de dons par action menée. Ils recommandent également à NEUROTECH de détailler les actions menées dans le cadre des partenariats noués avec les établissements d'enseignement supérieur. La présence d'une note méthodologique en fin de rapport a été louée, cependant, il a été recommandé de l'étoffer en fournissant la définition de certains indicateurs jugés critiques. Le lien avec les normes GRI et la norme ISO 26000 pourrait également être plus explicite. Plusieurs pistes d'actions ont été proposées afin de pousser la réflexion de NEUROTECH en matière de RSE : compensation carbone, questions relatives au genre et rôle de NEUROTECH dans la promotion du genre auprès des établissements partenaires, notamment à travers la mise en place d'un quota de stagiaires femmes.

Prise en compte des remarques émises lors du précédent panel

Les membres du panel d'évaluation notaient, pour la COP 2018, un rapport RSE lisible, fiable et exhaustif. Ils avaient apprécié, entre autres, la représentation graphique des indicateurs qui ajoutait à la clarté de l'ensemble. Le panel avait proposé des axes d'améliorations, notamment : plus de comparabilité d'une année sur l'autre des indicateurs de performance, présence d'une note méthodologique, et le développement du récit sur les actions communautaires. NEUROTECH a

tenu compte de ses recommandations dans son rapport 2019, en développant les informations communiquées concernant son engagement communautaire, en ajoutant des définitions à sa note méthodologique, en commentant les évolutions d'une année sur l'autre des indicateurs.

Méthodologie

La rédaction de cet avis respecte les recommandations des normes du Global Reporting Initiative (GRI), référentiel qui fait autorité.

Les Membres du panel des parties prenantes

Maimouna Diallo, NEUROTECH

Marie Anne Kane, TECHNOLOGIES SERVICES

Marième Sène, ISEP DIAMNIADIO

Pr Omar Niang, ISEP DIAMNIADIO

Isabelle Passani, SALESFORCE

Samuel Monteiro, Investisseurs et Partenaires

Mohamed Kassé, Banque de l'Habitat du Sénégal (BHS)



Note Méthodologique

Afin de faciliter la lecture de notre COP à un large public, nous proposons de définir les termes suivants :

B Corp. : La certification B Corp. est une certification octroyée aux sociétés commerciales (à but lucratif) répondant à des exigences sociétales et environnementales, de gouvernance ainsi que de transparence envers le public.

DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

Droits de l'Homme : Tout être humain possède des droits universels, inaliénables, quel que soit le droit en vigueur ou d'autres facteurs locaux tels que l'ethnie, la nationalité ou la religion. Dans le contexte de l'entreprise, plusieurs thématiques relèvent des droits de l'Homme : conditions de travail justes et favorables, travail forcé, liberté syndicale, droit à la santé, liberté d'expression et d'opinion, etc.

Émissions de CO₂ : Les émissions totales de CO₂ sont la somme des émissions dues à la consommation d'électricité et des émissions dues à la consommation de carburant.

$$\text{Émissions de CO}_2 = \text{énergie consommée} \times \text{facteur d'émission}$$

- Pour l'électricité fournie par le réseau, le facteur d'émission à utiliser pour le Sénégal est 0,689 tonnes de CO₂ par MWh⁶

- Facteurs d'émission pour le carburant⁷ :

| Type de carburant | Unité | Facteur d'émission |
|-------------------|---------|----------------------------|
| Essence | 1 Litre | 2,28 Kg de CO ₂ |
| Diesel | 1 Litre | 2,67 Kg de CO ₂ |
| GPL | 1 Litre | 1,66 Kg de CO ₂ |

Hackathon : Un hackathon désigne le rassemblement de participants durant plusieurs jours en vue de collaborer sur des sujets pointus et innovants autour d'une thématique donnée.

ISO 26000 : La norme ISO 26000 est une norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) relative à la responsabilité sociétale des entreprises et plus généralement des organisations, c'est-à-dire qu'elle définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au développement durable.

Matérialité : Dans le cadre du reporting de développement durable, la matérialité est le principe qui détermine quels enjeux pertinents sont suffisamment importants pour qu'il soit nécessaire de les couvrir dans le rapport. (Source : Norme GRI)

Source 6 : <http://www.acp-cd4cdm.org/media/366241/emissions-reduction-profile-senegal.pdf>

Source 7 : <http://www.econologie.com/emissions-de-co2-par-litre-de-carburant-essence-diesel-ou-gpl-articles-3723.html>

Normes Global Reporting Initiative (GRI) :

Les normes GRI créent un langage commun pour les organisations et les parties prenantes avec lequel les impacts économiques, environnementaux et sociaux des organisations peuvent être communiqués et compris. Les normes sont destinées à améliorer la comparabilité et la qualité des informations sur ces impacts, offrant ainsi une plus grande transparence et accroissant la redevabilité des organisations.

Objectifs de Développement Durable (ODD) :

17 objectifs établis par les Nations Unies, à atteindre à l'horizon 2030, pour répondre aux cibles suivantes : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous. Les ODD remplacent les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), qui se sont terminés en 2015.

Pacte Mondial des Nations Unies :

Plus large initiative RSE mondial portée par l'ONU avec plus de 12000 participants, le Pacte Mondial couvre l'ensemble des sujets du développement durable à travers ses 10 principes regroupés en 4 catégories : droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. Les adhérents s'engagent à publier chaque année une Communication sur le Progrès, rapport RSE de niveau GC Active (basique) ou GC Avancé (Active + 21 critères supplémentaires).

Parties prenantes :

Entité ou personne dont il peut raisonnablement être attendu qu'elle soit affectée de manière significative par les activités, les produits et les services de l'organisation, ou dont il peut raisonnablement être attendu que les actions affectent la capacité de l'organisation à mettre en œuvre avec succès ses stratégies et à atteindre ses objectifs. (Source : Norme GRI)

Référentiel de reporting :

Ensemble des définitions des indicateurs utilisés par l'entreprise pour rendre compte de ses performances RSE.

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) :

La RSE regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement. (Source : e-rse.com)







**Index GRI / ISO
26000**

| NORMES GRI | | ISO 26000 | COP 2019 |
|---|---|--------------|------------|
| Norme GRI | Élément d'information | Référence | Page |
| Éléments généraux d'information | | | |
| GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016 | 102-1 Nom de l'organisation | - | 62 |
| | 102-2 Activités, marques, produits et services | - | 9 |
| | 102-3 Lieu géographique du siège | - | 62 |
| | 102-4 Lieu géographique des sites d'activités | - | 11 |
| | 102-5 Capital et forme juridique | - | 62 |
| | 102-6 Marchés desservis | - | 11 |
| | 102-7 Taille de l'organisation | - | 25 |
| | 102-8 Information concernant les employés et autres travailleurs | 6.4 6.4.3 | 25 |
| | 102-9 Chaîne d'approvisionnement | - | 38 |
| | 102-10 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement | - | 9,38 |
| | 102-11 Principe de précaution ou approche préventive | 6.2 | 22 |
| | 102-12 Initiatives externes | 6.2 | 39 |
| | 102-13 Adhésion à des associations | 6.2 | 15 |
| | 102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé | 6.2 | 6 |
| | 102-16 Valeurs, principes, normes et règles de conduite | - | 8 |
| | 102-18 Structure de gouvernance | 6.2 | 12 |
| | 102-40 Liste des groupes de parties prenantes | 6.2 | 16 |
| | 102-41 Accords de négociation collective | 6.4 | 26 |
| | 102-42 Identification et sélection des parties prenantes | 6.2 6.7 | 16 |
| | 102-43 Approche de l'implication des parties prenantes | 6.2 6.7 | 16 |
| | 102-44 Enjeux et préoccupations majeures soulevés | 6.2 6.7 | 18 |
| | 102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés | 6.2 6.7 | 11 |
| | 102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu | - | 18 |
| | 102-47 Liste des enjeux pertinents | - | 18 |
| | 102-48 Réaffirmation des informations | - | sans objet |
| | 102-49 Modifications relatives au reporting | - | 22,45 |
| | 102-50 Période de reporting | - | 22 |
| | 102-51 Date du rapport le plus récent | - | 22 |
| 102-52 Cycle de reporting | - | 22 | |
| 102-53 Point de contact pour les questions relatives au rapport | - | 62 | |
| 102-54 Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI | - | 22 | |
| 102-55 Index du contenu GRI | - | 52 | |
| 102-56 Vérification externe | 7.5.3 | 49 | |

| Approche managériale | | | |
|--|---|----------------|-------|
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-1 Explication de l'enjeu pertinent et son périmètre | - | 22 |
| | 103-3 Évaluation de l'approche managériale | - | 45 |
| Enjeux pertinents | | | |
| Normes économiques | | | |
| Performance économique | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 11,37 |
| GRI 201 : Perfor- mance écono- mique 2016 | 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée | 6.8 | 45 |
| Présence sur le marché | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 26 |
| GRI 202 : Pré- sence sur le mar- ché 2016 | 202-1 Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rap- port au salaire minimum local | 6.4.4 6.8 | 45 |
| Impacts économiques indirects | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 37 |
| GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016 | 203-1 Mécénat | 6.8.9 | 45 |
| Pratiques d'achats | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 38 |
| GRI 204 : Pra- tiques d'achats 2016 | 204-1 Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux | 6.6.6 6.8.7 | 45 |
| Lutte contre la corruption | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 37 |
| GRI 205 : Lutte contre la corrup- tion 2016 | 205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption | 6.6.3 | 37 |
| Comportement anticoncurrentiel | | | |
| GRI 103 : Ap- proche managé- riale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 37 |

| | | | |
|---|--|----------------|------------|
| GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016 | 206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust | 6.6.5 6.6.7 | 37 |
| Normes environnementales | | | |
| Aspect pertinent : Énergie | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 33 |
| GRI 302 : Énergie 2016 | 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation | 6.5.4 | 45 |
| Émissions | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 33 |
| GRI 305 : Émissions 2016 | 305-2 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie | 6.5.5 | 45 |
| Effluents et déchets | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 34 |
| GRI 306 : Effluents et déchets 2016 | 306-2 Déchets par type et méthode d'élimination | 6.5.3 | 45 |
| Conformité environnementale | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 34 |
| GRI 307 : Conformité environnementale 2016 | 307-1 Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale | 4.6 | 45 |
| Évaluation environnementale des fournisseurs | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | sans objet |
| GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016 | 308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux | 6.3.5 6.6.6 | sans objet |
| Normes sociales | | | |
| Emploi | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 25 |
| GRI 401 : Emploi 2016 | 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel | 6.4 | 45 |
| | 401-3 Congé parental | 6.4 | 45 |

| Relations employés/direction | | | |
|---|---|----------------|------------|
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 28 |
| GRI 402 : Relations employés/direction 2016 | Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles | 6.4.4 | 28 |
| Santé et sécurité au travail | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 31 |
| GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018 | 403-9 Accidents du travail | 6.4.6 | 45 |
| Formation et éducation | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 28 |
| GRI 404 : Formation et Éducation 2016 | 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé | 6.4.7 | 45 |
| | 404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière | 6.4.7 | 45 |
| Diversité et égalité des chances | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 26 |
| GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016 | 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés | 6.2.3 6.4.3 | 45 |
| | 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des hommes et des femmes | 6.4.3 | 45 |
| Lutte contre la discrimination | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 26 |
| GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016 | 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises | 6.3.7 | 45 |
| Liberté syndicale et droit de négociation collective | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | sans objet |

| | | | |
|---|--|----------------|------------|
| GRI 407 : Liberté syndicale et droit de négociation collective 2016 | 407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril | 6.3.3 6.4.5 | sans objet |
| Évaluation des droits de l'homme | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 31 |
| GRI 412 : Évaluation des droits de l'homme 2016 | 412-2 Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'Homme | 6.3.4 | 45 |
| Confidentialité des données des clients | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 13 |
| GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016 | 418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients | 6.7.7 | 45 |
| Conformité socio-économique | | | |
| GRI 103 : Approche managériale 2016 | 103-2 Approche managériale et ses composantes | - | 37 |
| GRI 419 : Conformité socio-économique 2016 | 419-1 Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques | 6.6 6.7 | 45 |

NEUROTECH SA

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

Pour toute question concernant ce rapport, veuillez contacter :

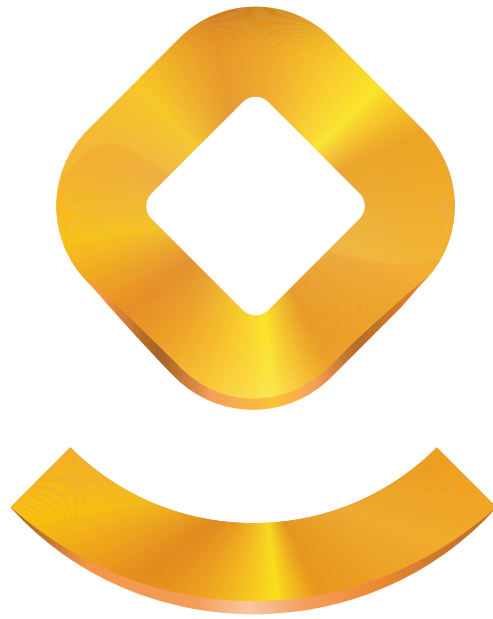
M. Abdoulaye MBAYE
Président Directeur Général
abdoulaye.mbaye@groupeurotech.com



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.



NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

NEUROTECH SA

Siège social : 8, Boulevard du Sud - Point E,
Dakar, Sénégal

Tél : (+221) 33 869 90 90

Fax : (+221) 33 824 57 25