

# NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

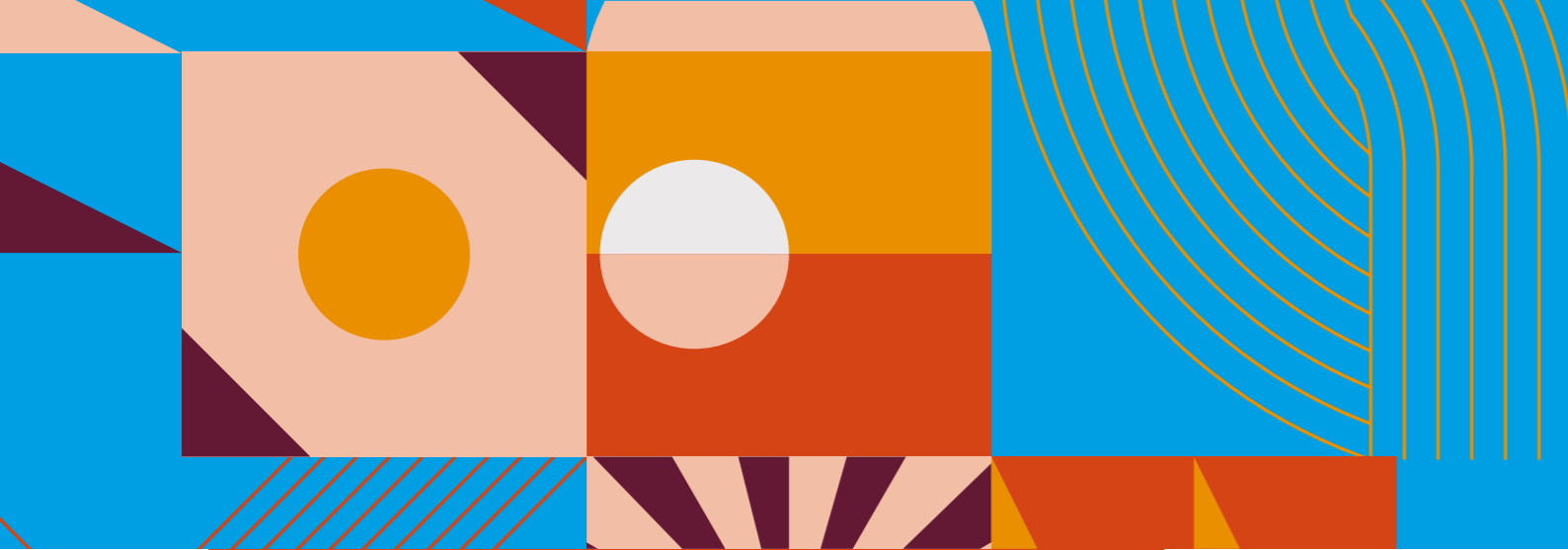


COMMUNICATION  
SUR LE **PROGRÈS**



**2020**

NOTRE  
RESPONSABILITÉ  
D'ENTREPRISE



# Sommaire

Le mot du Président Directeur Général .....	4
Apropos de NEUROTECH.....	7
Notre engagement pour un Développement Durable.....	14
Nos Collaborateurs.....	27
Notre Environnement.....	34
Notre Communauté.....	41
Tableau des indicateurs RSE.....	50
Avis du panel de parties prenantes.....	54
Note méthodologique.....	57
Index GRI / ISO 26000.....	60

# Le mot du Président Directeur Général

*C'est avec un plaisir toujours renouvelé que je confirme le soutien de NEUROTECH aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans cette communication sur le progrès de 2020 (COP 2020), 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 principaux réseaux de communication.*



L'année 2020 a été marquée par la crise mondiale de COVID-19 qui a bouleversé beaucoup de modèles d'affaires et a naturellement impacté notre stratégie et nos actions en matière d'engagement RSE.

Après une période de doute en février 2020 qui a retardé de quelques semaines la mise en place du budget, nous nous sommes mis rapidement au travail en analysant comment tirer rapidement profit de la situation et transformer la menace en opportunité.

Il nous fallait donc nous adapter pour continuer à exécuter notre stratégie Echelon 2020 qui se terminait en fin 2020 et surtout ne pas impacter négativement nos affaires. C'est-à-dire ne pas diminuer la qualité de nos services, être à côté de nos clients et de nos collaborateurs, nous concentrer sur l'essentiel et reporter tout ce qui n'était pas urgent et important.

Du côté de nos clients, nous avons adapté notre stratégie commerciale pour être à leur côté sans coût supplémentaire et les avons informés de l'actualité technologique tout au long de l'année.

Les collaborateurs ont fait preuve d'une solidarité exceptionnelle pour garder le niveau de service mais aussi pour s'entraider et se soutenir.

Le projet bien-être au travail a fait preuve d'initiatives et de créativité pour nous garder connectés (connexion faisant partie de nos valeurs).

C'était une année dure pour la majorité de nos clients et de nos partenaires et nous sommes totalement solidaires d'eux mais elle reste la meilleure année de NEUROTECH depuis son existence et cela grâce à cet ADN RSE que nous avons construit brique par brique depuis presque 10 ans maintenant.

Toutes les actions commerciales, techniques, etc. ont eu un socle RSE ce qui les a démultipliées et accélérées.

L'année 2020 nous a permis de voir à tous les niveaux de l'entreprise l'importance de la RSE et ce que c'était une vraie entreprise à mission.

C'était extraordinaire de voir comment les collaborateurs ont utilisé les valeurs de l'entreprise pour dépasser cette crise sanitaire.

Résultat : nous avons augmenté de plus de 50% notre chiffre d'affaires commercial.

A partir de là nous avons tous compris l'importance d'intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise. Plus besoin d'expliquer.

Nous pensons que notre engagement auprès du Pacte Mondial depuis 2012 est une des plus belles et importantes initiatives que nous avons prises ces dernières années.

Au-delà de l'obligation de rendre compte, nous apprécions beaucoup ce jeu de la transparence et de la mesure de l'écart et de l'impact et bien sûr, à sa juste valeur, le niveau Global Compact Avancé du Pacte Mondial que NEUROTECH a atteint en 2017 et son impact sur notre compagnie.

Le système de gestion de la RSE à NEUROTECH a changé en début 2020. En effet nous avons mis en place des comités plus larges sur les différents aspects des ODD et nous avons laissé le personnel choisir ses propres projets.

Nous avons également structuré la gouvernance RSE composée de quatre personnes chargées de valider les projets, les budgets et de primer les meilleurs projets en fin d'année. L'impact a été très fort chez les collaborateurs

Par ailleurs, notre statut de première entreprise au Sénégal Advanced au Global Compact depuis 4 ans maintenant, nous oblige à beaucoup travailler sur la gouvernance RSE. Normalement nous changerons prochainement les statuts du groupe pour bien mentionner notre engagement aux ODD, notre raison d'être et notre mission.

Nous nommerons au sein du conseil d'administration un comité chargé du développement durable. Nous formerons tout notre personnel et nos nouveaux collaborateurs sur les enjeux et les aideront à mesurer leur impact personnel au-delà de l'impact collectif. Pour ne citer que quelques chantiers déjà identifiés.

Personnellement, j'accompagne beaucoup de jeunes entrepreneurs et je porte un plaidoyer fort en faveur de la RSE au Sénégal et dans la sous-région. Je cherche de plus en plus à faire ressortir le sens dans les projets de mes accompagnés. Je le fais bénévolement en les taquinant qu'ils ne peuvent pas me payer et qu'ils s'en rendront compte que dans 10 ans.

Cela fait sourire mais c'est la vérité.

L'impact est bien sûr immédiat et perceptible dans certains secteurs comme l'agro-alimentaire, la santé et les services aux personnes où les entreprises sont déjà fortement à mission la plupart du temps.

Pousser, engager et soutenir mes collaborateurs dans leur quête de sens et de responsabilité mais aussi d'engagement citoyen donne en effet du sens à mes activités.

Donner du temps, partager son savoir, engager, motiver, reconforter, aider et soutenir sans rien demander en échange peuvent être appréciés différemment mais pour moi c'est le sens même de notre raison d'être. Alors si vous me demandez si j'existe, je vous réponds oui.

En 2021, nous allons beaucoup travailler sur la gouvernance RSE. Nous avons décidé, au regard de la crise persistante de nous concentrer sur les actions de structuration de notre RSE et d'essayer d'avoir un label plus contraignant que le Global Compact.

Nous allons aussi beaucoup nous concentrer sur les actions de bien-être au travail en étant encore une fois proches de nos collaborateurs.

Nous mettrons aussi un système d'écoute et de dialogue de nos parties prenantes. Cette dernière partie sera un axe important qu'il faudra mieux structurer et intégrer dans nos opérations.

Je ne terminerai pas sans remercier vivement les parties prenantes pour leur engagement, leur objectivité qui nous permet de nous améliorer davantage. 2021 sera l'année des parties prenantes comme je le disais plus haut.

Beaucoup d'initiatives mais aussi de nouveaux canaux d'écoute seront mis en place.

Quand on regarde qui sont les parties prenantes de NEUROTECH, nous constatons vite que c'est à eux que nous rendons compte à la fin de la journée. Ils ont donc toute notre attention et sommes à leur disposition dans leur rôle d'évaluateur de cette COP 2020.

**Abdoulaye MBAYE**  
Président Directeur Général



# 01.

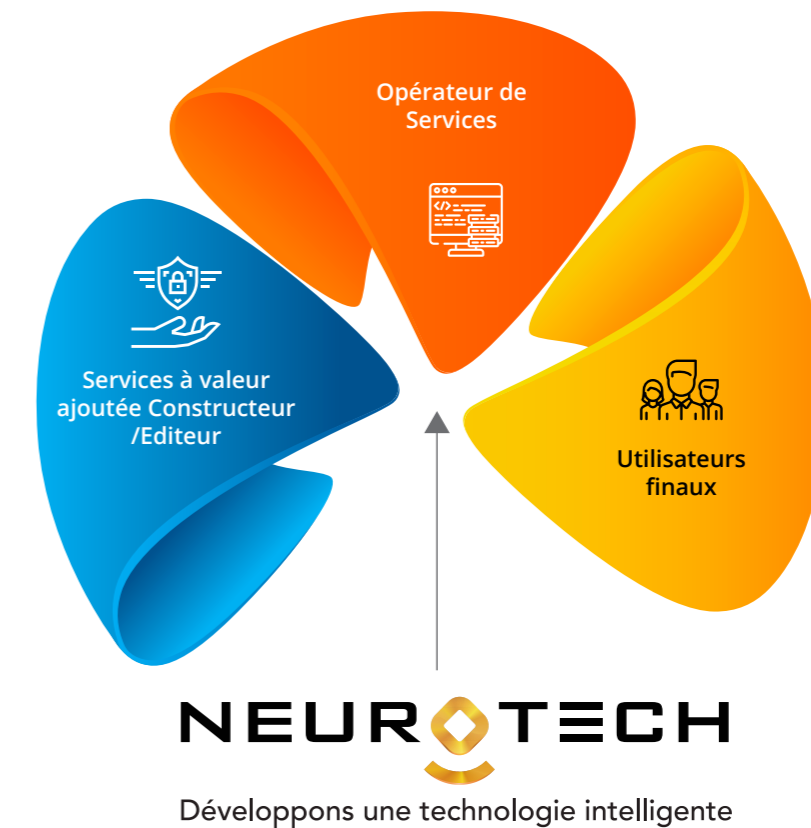
## A Propos de

### NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

**NEUROTCH** est une entreprise sénégalaise de référence dans les métiers de l'infrastructure informatique. Elle a développé depuis 2003 une offre de services large en constante évolution et migre de plus en plus vers les services digitaux et la transformation aux entreprises. D'intégrateur de solutions informatiques, **NEUROTCH** se positionne désormais comme un **Opérateur Panafricain de Services** informatiques avancés pour les entreprises et institutions aussi bien au SENEGAL que dans les pays d'AFRIQUE DE L'OUEST. Forts de 18 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. NEUROTCH 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 nourrissons une vision trilatérale à la fois :

- **Pour nos employés** : être 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** : être 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** : devenir 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 à 90 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 quatre pôles :

• **Pôle Gestion Électronique de Bâtiments** composé de Business Units spécialisés en :

- Energy et Urbanization,
- Câblage et Radio,
- Smart Security for Building.

• **Pôle Foundation et Support** composé de Business Units spécialisés en :

- Enterprise Network : Core Network, Collaboration et Optimisation WAN,
- Cyber Sécurité : Cyber Protection, End point Security et Cyber Intelligence,
- Datacenter : Computer et Stockage, Workspace et Data Protection System,
- Infogérance, gestion de l'obsolescence et Support technique.

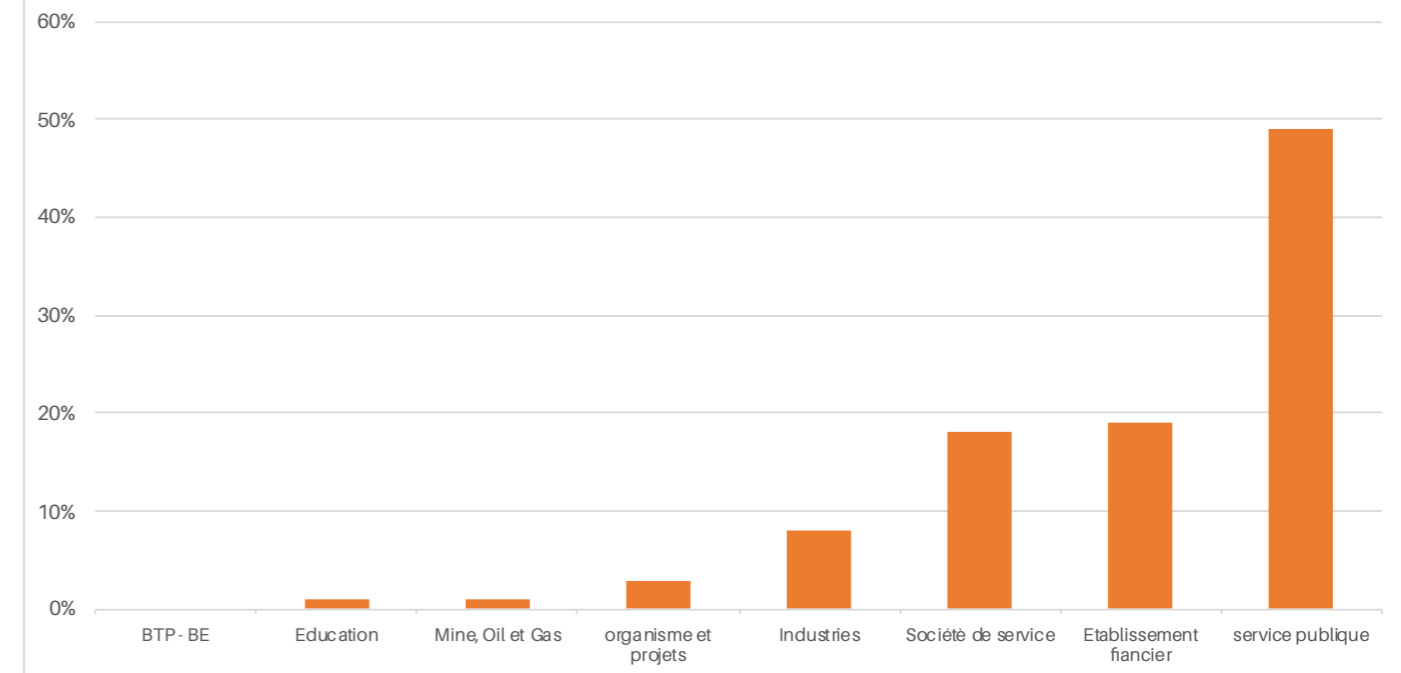
• **Pôle Advanced & Consulting Services** composé de business units spécialisées en Advanced Infrastructure avec un pôle d'experts en réseaux, télécom, sécurité et datacenter ;

• **Pôle Digital Services et transformation**

- ERP
- BPM
- CRM,
- Business Intelligence.
- GED



Répartition du chiffre d'affaires par secteurs d'activités



L'entreprise compte environ 365 clients partout en Afrique Subsaharienne grâce à son grand partenariat avec NTT (Ex Dimension Data). Nos clients sont essentiellement des grands comptes, évoluant dans tous les secteurs d'activités.

# Stratégie et gouvernance

NEUROTECH a poursuivi le déploiement de son plan stratégique ECHELON 2020 qui se termine cette année et est en train de lancer son nouveau plan stratégique INSIDE 2030 qui a pour objectifs de :

- **Consolider notre position de leader dans nos métiers traditionnels ;**
- **Développer de nouvelles sources de revenus** basées sur nos métiers traditionnels pour nous différencier de la concurrence ;
- **Bâtir une nouvelle offre de services** qui nous positionnera définitivement comme un opérateur incontournable en Afrique francophone (West and central) ;
- **Maintenir notre culture d'entreprise, la renforcer et accroître notre capital savoir.**

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 deux 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 ;
- Développer l'efficacité opérationnelle ;
- Placer le capital humain au cœur de notre développement.

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.

Les résultats obtenus suite aux enquêtes trimestrielles post-projets de 2020 témoignent de la qualité de services que nous fournissons à nos clients :

Nous conduisons également 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 ;
- Gestion des projets ;
- Communication ;
- Qualité des services support ;
- Gestion des événements avec les clients.

En 2019, NEUROTECH avait obtenu la moyenne annuelle de 4,1/5. Cependant, pour l'année 2020, nous n'avons pas encore clôturé l'enquête globale de satisfaction.



02.

# Notre engagement pour un Développement Durable

**NEUROTECH**

Développons une technologie intelligente





NEUROTECH s'est engagée très tôt pour un développement durable. Elle a participé en 2013 aux sessions de mise en place de la charte RSE Sénégal afin de partager les bonnes pratiques RSE au niveau local et régional mais également de les mettre en valeur. 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, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption constituent quatre piliers de notre stratégie RSE. A ceux-là s'ajoutent 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 dans l'espace UEMOA.

L'année 2020 est marquée par la pandémie mondiale de COVID-19 mais notre engagement de longue date en matière de RSE nous a rendu résilients et agiles.



# Nos parties prenantes

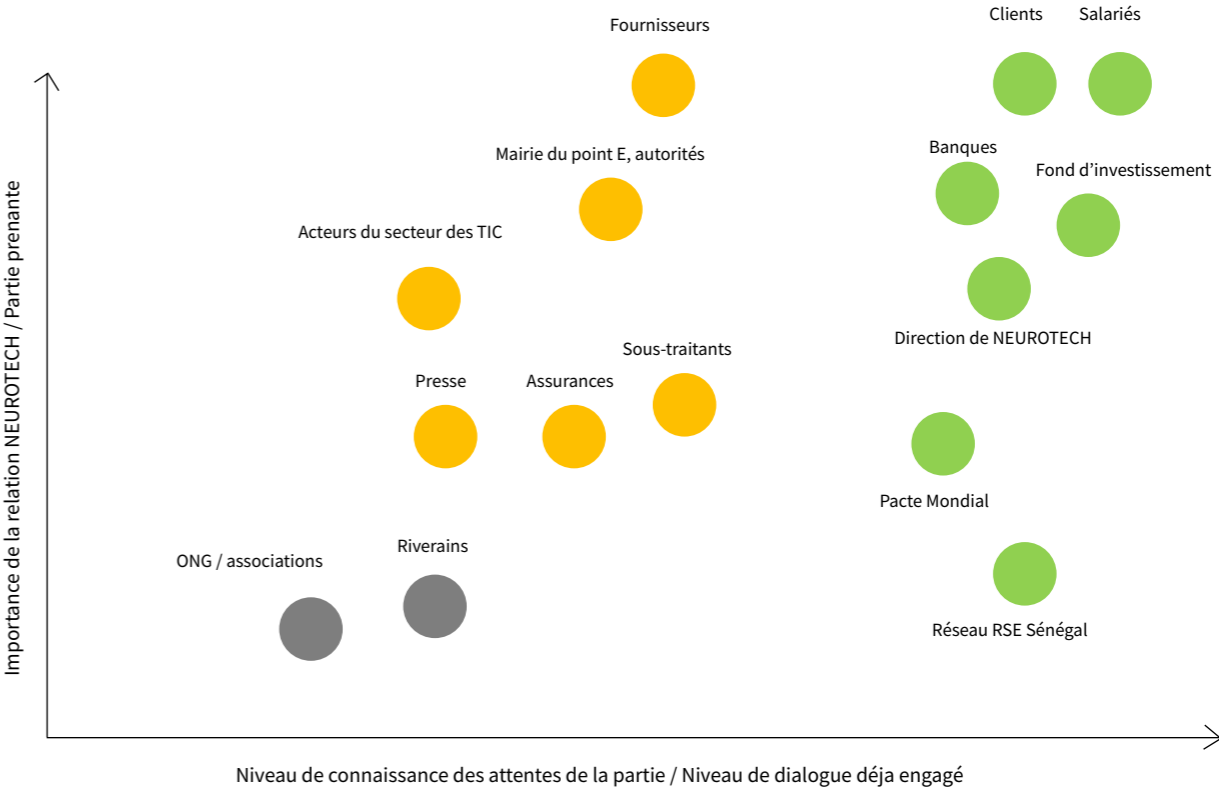
Nous sommes conscients que le dialogue avec les parties prenantes est l'axe majeur d'une démarche RSE et Développement Durable. La cartographie de nos parties prenantes est mise à jour comme chaque année et nous demeurons à l'écoute de nos interlocuteurs. Nous avons identifié les différentes parties 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), groupe WhatsApp
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, Bilan Social
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.

La mise à jour initialement prévue en 2020 a dû être reportée due au COVID 19.



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. Pour exemple :

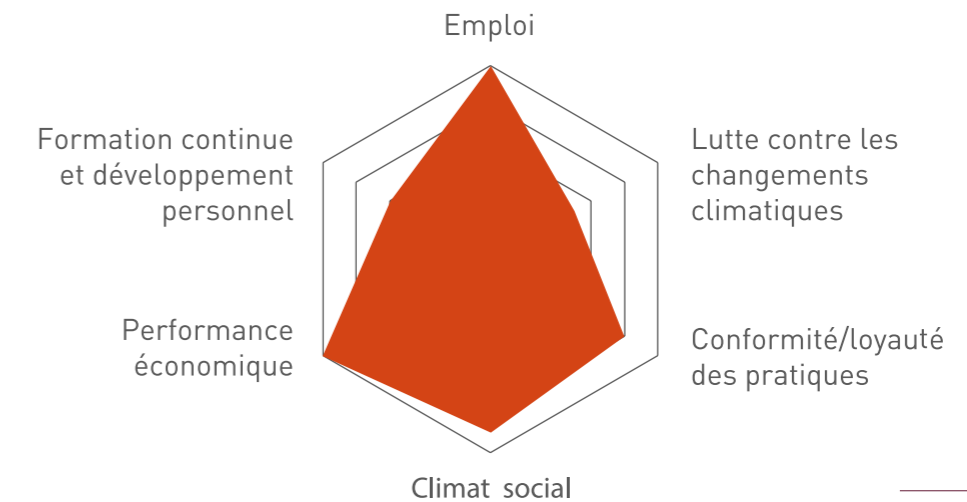
- Le médecin du travail et l'inspecteur du travail participent aux réunions du projet Hygiène Santé Sécurité au Travail,
- Depuis 2017, nous sollicitons la participation de nos parties prenantes au processus d'élaboration de notre rapport RSE annuel à travers l'organisation d'un panel d'évaluation,
- NEUROTECH s'est associée avec un de ses fournisseurs, certains de ses clients et les pouvoirs publics pour mener à bien le projet LIGHTFORCE en 2019 et 2020. Ce projet a pour objectif d'installer des lampes solaires et des stations de rechargement téléphone dans des villages isolés.

# Matérialité des enjeux RSE



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. Cependant, avec le contexte de COVID 2019 nous l'avons reporté à une date ultérieure.



## 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 dans l'espace UEMOA. 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 :

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



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. Nous étions en bonne voie pour réaliser nos objectifs relatifs à la réduction de la consommation d'électricité mais nous n'y sommes pas parvenus avec l'intégration des filiales au reporting. La hausse de notre consommation de carburant s'explique par le covoiturage avec les véhicules de service autorisé par NEUROTECH durant la crise sanitaire liée au Coronavirus. Aussi, nous travaillons à la définition d'objectifs pour le volet environnemental en phase avec notre expansion dans la sous-région mais également les volets social et sociétal de notre démarche RSE en phase avec notre plan stratégique Inside 2030.

# Gouvernance de la RSE chez NEUROTECH

Nous étions sur un format de comités qui devaient prendre en charge le pilotage opérationnel de la démarche RSE mais nous pensons que le format n'était pas approprié et nous l'avons changé en 2020. Nous avons engagé l'ensemble des collaborateurs dans des projets structurés à fort impact positif sur :

- Le Bien Être au travail, Sécurité et Hygiène au Travail, les Activités Ludiques et le Sport au travail ;
- Les parties prenantes avec les projets Santé et Challenge Education ;
- L'environnement avec les projets Développement Durable et Economie d'Energie.



La gouvernance RSE composée de quatre personnes dont le Président Directeur Général et le Responsable RSE est chargée de valider les projets, les budgets et de primer les meilleurs projets en fin d'année.

Deux leads sont désignés pour chaque projet et ils avaient pour mission de faire adhérer les collaborateurs à leur projet lors d'un après-midi RSE à NEUROTECH.

## • Le projet Bien Être au travail s'engage à :

- Veiller à l'épanouissement des collaborateurs ;
- Fidéliser les salariés ;
- Attirer les talents.

## • Le projet Hygiène et Sécurité au Travail, à caractère réglementaire, travaille à :

- Prévenir les risques professionnels liés à l'hygiène et à la sécurité au sein de NEUROTECH ;
- Améliorer les conditions de travail des collaborateurs.



## • Le projet Activités Ludiques s'engage à :

- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise à travers différentes activités qui font appel aux challenges, à la convivialité, au dépassement de soi, à un travail d'équipe ;
- Développer l'intelligence collective.

## • Le projet Sport a pour objectif de :

- Organiser des événements sportifs impliquant la majorité afin de renforcer les liens entre collaborateurs, de réveiller l'esprit de compétitivité et de partager des moments de détente avec les familles ;
- Défendre les couleurs de l'entreprise lors de compétitions inter-entreprises.

## • Le projet Santé qui s'engage à :

- Relever les défis sanitaires ;
- Permettre à la communauté ciblée l'accès aux soins primaires ;
- Garantir la mise en valeur des relations sociales ;

## • Le projet Challenge qui a pour objectif d'entretenir les relations avec les universités publiques et les écoles de formation professionnelle mais également d'organiser des challenges motivants pour :

- Renforcer la confiance et relation client ;
- Stimuler le renforcement des capacités des collaborateurs au sein des Business Units ;
- Valoriser les efforts et la reconnaissance au travail ;
- Favoriser la confiance en soi et le développement personnel.

## • Le projet Développement Durable qui s'engage à :

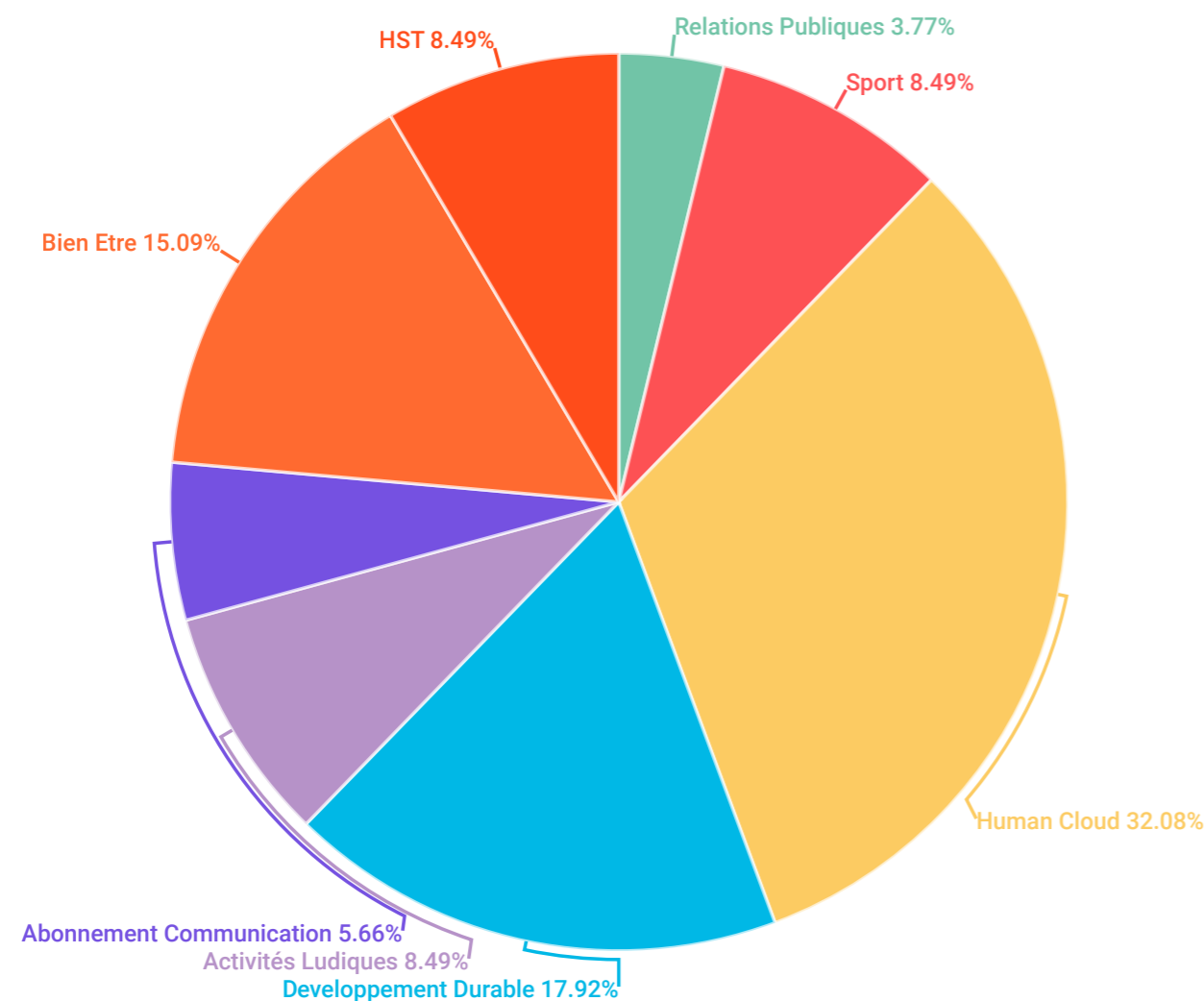
- Dialoguer avec les parties prenantes pour créer de nouvelles offres, des nouveaux modèles de pilotage et contrôler nos impacts ;
- Lutter contre la surconsommation et le gaspillage ;
- Mettre en place des ateliers internes NEUROTECH et des campagnes de sensibilisation sur la consommation locale et des produits bio ;
- Piloter des projets de développement durable.

## • Le projet Economie d'Energie qui travaille à :

- Réduire la facture d'électricité de NEUROTECH ;
- Réduire notre empreinte carbone ;
- Impacter directement les collaborateurs dans l'économie d'énergie au sein de l'Entreprise et dans leurs foyers respectifs.

Le comité RSE Human Cloud est maintenu pour animer la vie sociale en déroulant des activités traditionnelles (afterwork, célébration des anniversaires, la fête du 8 mars, la fête des pères, etc.).

NEUROTECH avait dégagé un budget RSE de 27 130 0000 francs CFA en début d'année mais finalement certains projets RSE n'ont pas pu dérouler leurs activités pour cause de COVID 19. En revanche, les projets RSE Bien Être au Travail et Activités Ludiques ont organisé des activités stratégiques et amusantes pour éliminer le stress et renforcer les liens entre collègues en cette année de pandémie. Le projet Hygiène et Sécurité au travail a assuré son rôle de veille pour la lutte contre le coronavirus au sein de l'entreprise. Le comité Human Cloud a maintenu ses activités et compte avec les projets RSE cités plus haut 67% des dépenses. Nous avons consacré 19% de nos dépenses ont été consacrés au projet RSE Développement Durable qui a entretenu les relations avec nos partenaires.



## 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. 2020 est la cinquième 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 1er janvier au 31 décembre 2020. 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.

## Changement de périmètre

Notre périmètre de reporting a évolué avec l'intégration des filiales, ce qui explique les grandes évolutions de certains indicateurs comme les consommations électriques par exemple. Du coup, il y a peu de comparabilité entre 2019 et 2020.

Dans le cadre de l'amélioration continue du contenu de notre COP chaque année, NEUROTECH organise un panel constitué de parties prenantes internes et externes pour vérifier la présente Communication sur le Progrès et obtenir un retour sur ses pratiques RSE tout en maintenant le dialogue avec ses parties prenantes. L'avis du panel des parties prenantes sur le contenu et la qualité du rapport est également disponible en fin de document.



03.

## Nos Collaborateurs

NEUROTECH

Développons une technologie intelligente

Chez NEUROTECH, nous restons convaincus que le bien-être au travail rend l'employé plus créatif, plus productif et plus loyal ; raison pour laquelle l'un des projets RSE s'est engagé pour l'épanouissement des collaborateurs. 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

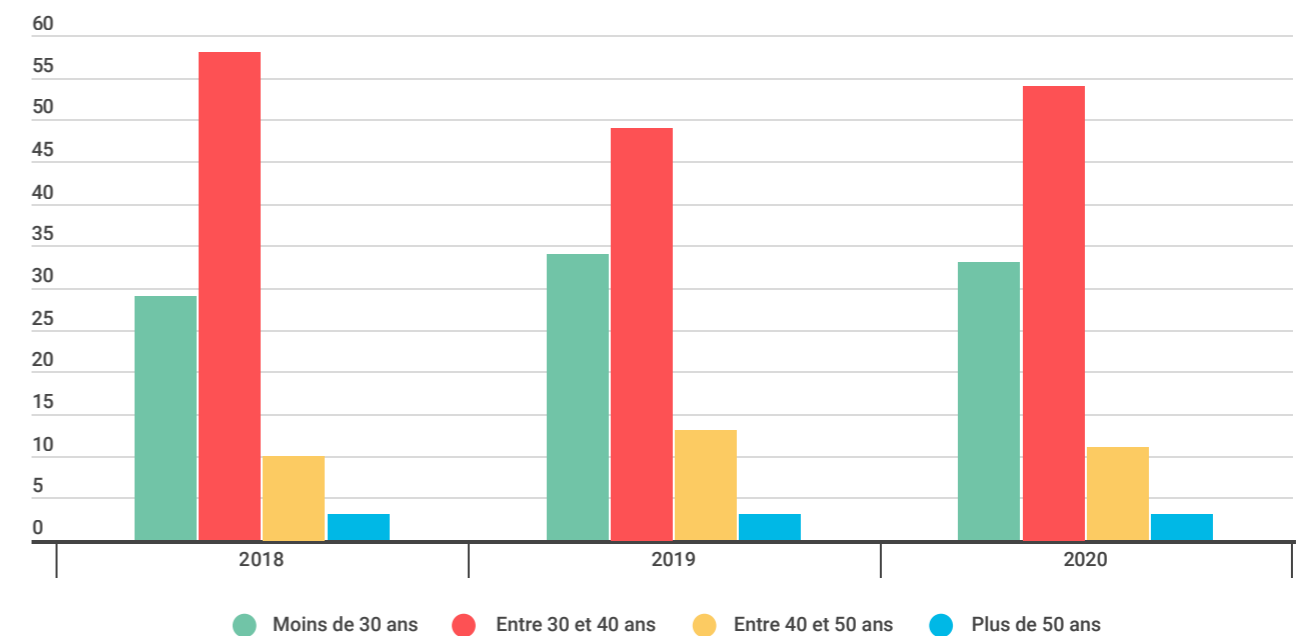
La crise liée au COVID 19 a pris le monde entier par surprise. En employeur responsable, nous avons su nous adapter au contexte et stabiliser ses effectifs.

Nous n'avons procédé à aucun licenciement pour motif économique et avons maintenu le contact avec les collaborateurs soudainement exclus de l'environnement de l'entreprise par des animations RH et des activités RSE.

Ce qui a contribué à la rétention de nos talents et nous n'avons enregistré que 5 départs dont un licenciement dans une de nos filiales.

Nous avons procédé à l'embauche de 13 collaborateurs, essentiellement des anciens stagiaires passés en contrat d'emploi permanent avec l'entreprise et des professionnels juniors que nous allons former afin de les faire monter en compétences. Ce qui porte le taux de rotation à 8% cette année. L'entreprise est passée de 67 à 76 salariés, la filiale Côte d'Ivoire comprise, soit une hausse de près de 12%.

Répartition des effectifs par tranches d'âge en %



Le taux d'absentéisme a été réduit et passe de 1,20% en 2019 à 0,82% en 2020, traduisant l'efficacité du plan de prévention, de riposte et de surveillance du coronavirus conçu par les projets RSE Bien-Etre au Travail et Hygiène Sécurité au Travail en collaboration avec la Direction du Capital Humain et le Médecin du Travail. Aussi, nous n'avons enregistré aucun cas de COVID 19 en 2020 qui pourrait impacter le taux d'absentéisme. Garantir la stabilité de l'emploi à nos collaborateurs reste notre défi et au 31 décembre 2020, l'ensemble des collaborateurs et les anciens stagiaires recrutés ont signé des contrats à durée indéterminée (CDI). Et **tous les salariés sont couverts par la convention collective** nationale interprofessionnelle.

Conformément à la grille salariale mise en place en 2018, l'entreprise a effectué une revue globale des catégories du personnel en 2019 puis a procédé à la revue de salaires en 2020, malgré le contexte incertain lié au COVID 19. Ceci pour s'aligner à la grille salariale. Le **ratio du salaire d'entrée pour un ingénieur débutant par rapport à la moyenne du secteur des TIC au Sénégal reste 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. D'ailleurs durant la période de COVID 19,

elle a organisé un quizz virtuel pour les managers sur les thématiques telles que la communication, l'organisation du travail, la gestion du temps, la réaction du manager face à l'erreur du collaborateur, la définition d'objectifs clairs, le management en temps de crise, le plaisir au travail. Des récompenses étaient prévues pour les gagnants et en contrepartie, le contact était maintenu avec les managers et l'occasion était donnée à la Direction du Capital Humain de les former à distance.

Le format en mode projets pour la gestion de la RSE a également permis de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et de fédérer les équipes.

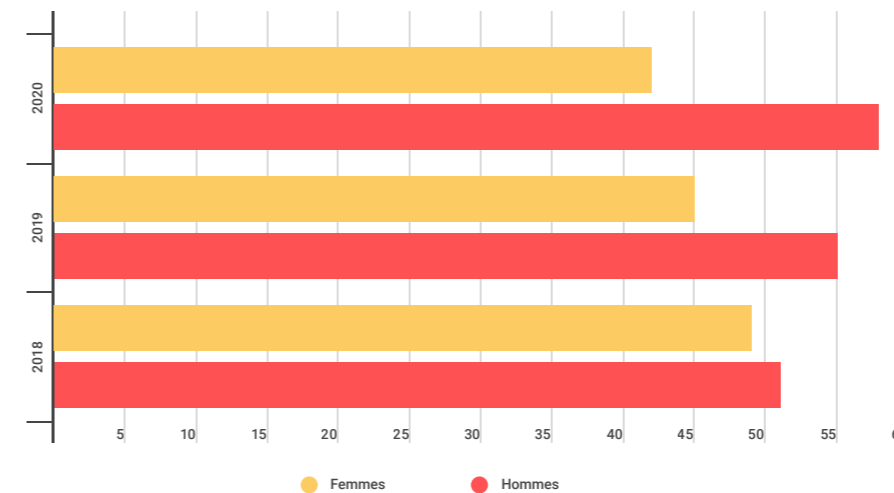
Pour une réussite de la mise en place du télétravail, le projet RSE Bien-Etre au Travail sensibilisait les collaborateurs sur les règles à respecter à travers des vidéos diffusées dans le groupe WhatsApp. Il a organisé des quizz en mode virtuel autour de l'identité de NEUROTECH et a récompensé les gagnants, ceci pour permettre aux employés de mieux connaître la société.

Nous sommes conscients que l'expansion et le succès d'une entreprise dépendent de l'engagement à long terme de collaborateurs exceptionnels. Le projet Bien-Etre au Travail a eu l'initiative d'organiser des Sargal Days pour célébrer l'anniversaire des collaborateurs ayant plus de 10 ans d'expérience dans la société.

Le projet RSE Activités Ludiques a contribué au maintien de la cohésion sociale par un après-midi Paintball pour remobiliser les équipes dans la joie et la bonne humeur. Il a également organisé un Painting Day pour réveiller la créativité de tous les collaborateurs qui ont conçu des tableaux destinés pour notre futur siècle.



Répartition des effectifs par genre en %

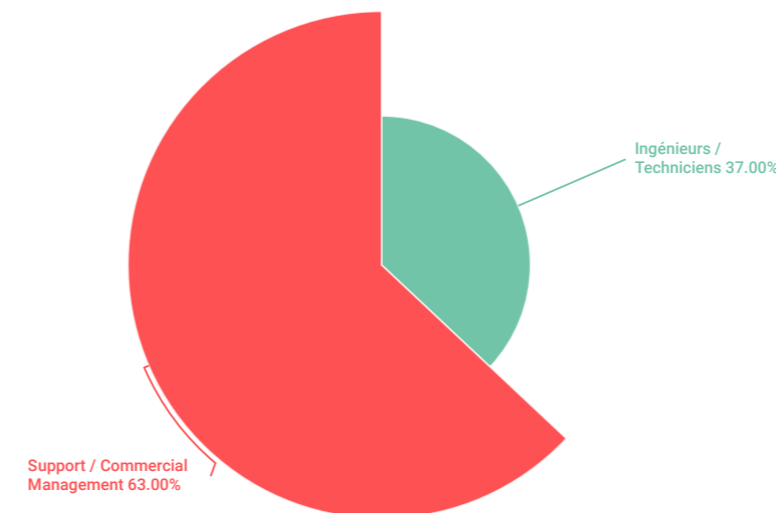


La part des femmes dans l'effectif total est de 42%. Certes la majorité des femmes occupe des fonctions support (62,5%) mais il est important de souligner que la part des femmes dans le management stratégique reste 67%. L'entreprise offre des conditions de travail et des perspectives d'évolution de carrière attractives à ses employées féminines. 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 totale sensiblement identique pour les hommes et pour les femmes.

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. Nous constatons que les collaborateurs y adhèrent de plus en plus et il résulte une augmentation de 25% cette année du taux de souscription à cette assurance maladie, avec 64 employés couverts.

Le développement personnel du capital humain est au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines chez NEUROTECH. Mais contexte COVID 19 oblige, nous n'avons pas pu dérouler notre plan de formation de 2020. Nous nous sommes focalisés sur les formations techniques et le renouvellement des certifications professionnelles des ingénieurs indispensables à l'exercice de leur activité pour un montant total de dépenses de 14 685 554 francs CFA.

Répartition des femmes par catégories socio-professionnelles en 2020



La revue des talents a été organisée et a permis de revoir le parcours personnel de chaque collaborateur, d'identifier son potentiel d'évolution en vue de la réorganisation prévue dans le cadre de notre plan stratégique Inside 2030.

Par souci de transparence, nous avons choisi de communiquer une nouvelle fois sur les griefs en matière d'emploi. On décompte un litige devant les tribunaux compétents en 2020. La nature du litige demeure confidentielle, pour des raisons légales.

# 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 mais comme annoncé plus haut par le Président Directeur Général, l'année 2021 sera consacrée aux parties prenantes.



# 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. 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. 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. Un audit des extincteurs a été mené en 2020 par un prestataire externe. De plus, les points de rassemblements sont clairement identifiés en cas d'évacuation des locaux.



Pour une meilleure appréhension des cas de malaise de plus en plus fréquents sur les lieux de travail, NEUROTECH s'est équipée de deux défibrillateurs en début 2020 : un pour chaque site du siège. Les membres du projet RSE Hygiène et Sécurité au Travail ont demandé au médecin du travail de dispenser une formation théorique sur leur utilisation et les premiers gestes à faire en cas de malaise. Ils comptent faire appel à un prestataire externe pour la formation pratique prévue en 2021.

Avec l'épidémie du COVID 19, NEUROTECH a mis en place diverses mesures pour permettre à ses employés de travailler en toute sécurité en collaboration avec les membres du projet RSE Hygiène et Sécurité au Travail :

- Au début de la crise sanitaire, le médecin du travail a sensibilisé les collaborateurs sur les causes du coronavirus et les gestes barrières ;
- Le plan de riposte qui a été conçu est affiché au niveau de chaque espace de travail ;
- Des lingettes, des gels hydroalcooliques et des masques sont mis à la disposition des employés. Des distributeurs d'essuie-mains sont installés dans les toilettes ;
- La décontamination était planifiée et faite régulièrement dans nos locaux ;
- Des espaces de pause supplémentaires ont été aménagés pour limiter au maximum les points de rassemblement qui constituent les principales sources de contamination.

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. Encore une fois en 2020, aucun accident de travail avec arrêt n'est à reporter.

04.

## Notre Environnement

**NEUROTECH**

Développons une technologie intelligente





# 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.

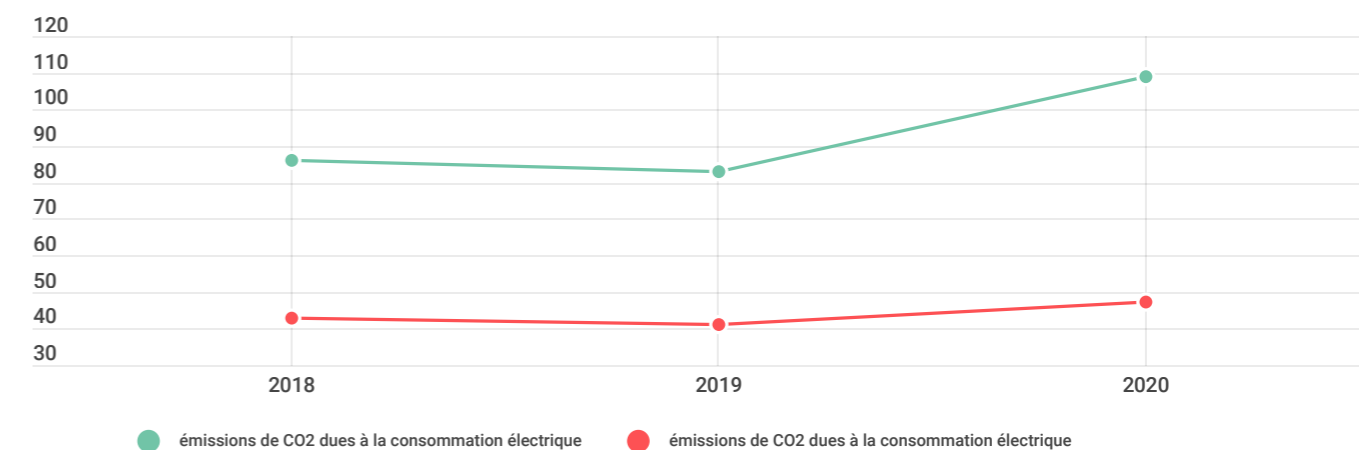
Les membres du projet RSE Développement Durable, en partenariat avec l'ONG Catholic Relief Services (CRS), ont participé à une journée de nettoyage et de sensibilisation des populations du quartier de HANN Forail, sur le péril de la pollution des plastiques.

## Consommations énergétiques et émissions de CO<sub>2</sub>

Notre consommation électrique est liée à nos activités des deux bureaux du siège et de la présence d'un Datacenter dans nos locaux. S'y ajoute la consommation de la filiale Côte d'Ivoire ouverte cette année à l'origine de l'augmentation de +31%.

La croissance de nos activités ainsi que le covoiturage organisé avec les véhicules de service sont à l'origine d'une augmentation générale de notre consommation de carburant. Aussi, nous n'avons pas pu atteindre notre objectif de 5% de réduction d'ici 2020 de nos émissions de CO<sub>2</sub> liées au carburant. Les émissions de carbone indirectes liées aux consommations énergétiques (scope 2) sont fournies ci-après.

Evolution des émissions de CO<sub>2</sub> entre 2018 et 2020 en TCO<sub>2</sub>



Les émissions de CO<sub>2</sub> dues aux déplacements par avion des collaborateurs de NEUROTECH ne sont pas reportées en 2020 car ces déplacements ont connu une baisse considérable avec la crise sanitaire.

Des actions sont à l'étude avec le projet RSE Economie d'Energie 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 2020, **78 kg de DEEE** ont été pris en charge par notre partenaire, soit une baisse de -6% par rapport à 2019.

Comme en 2019, 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 **5 698 640 francs CFA** en 2020.





# 05.

## Notre Communauté

**NEUROTECH**

Développons une technologie intelligente

# 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.

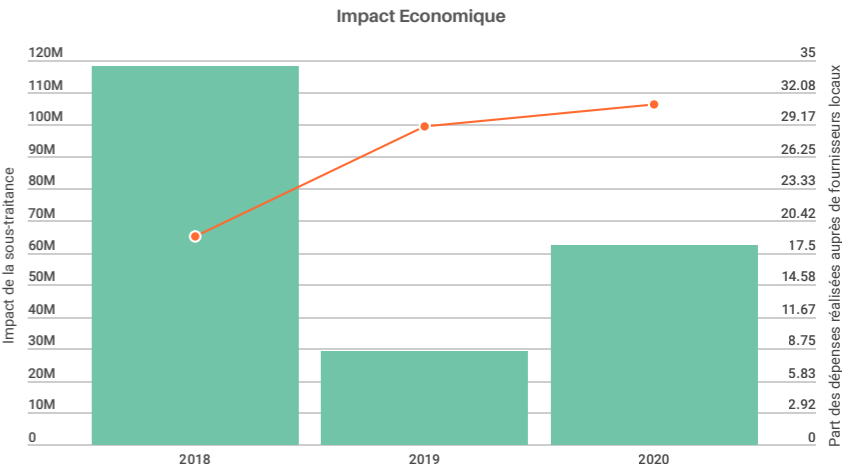
En parallèle, nous avons mis en place une procédure d'achats interne maîtrisée qui garantit d'une part la nécessité de plusieurs paliers de validation indépendants pour chaque demande ; et d'autre part la traçabilité des flux. La séparation des rôles est assurée, avec un demandeur, un acheteur et un 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 au siège et dans les filiales Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Mali, Togo et Bénin :

VALEUR ECONOMIQUE DIRECTE GENeree ET DISTRIBUEE	VALEUR 2020 (XOF)
RECETTES	5 552 565 759
COUTS OPERATIONNELS	3 573 281 138
MASSE SALARIALE	775 043 373
VERSEMENTS AUX APPORTEURS DE CAPITALUX	-
VERSEMENT A L'ETAT	710 770 749
MONTANT TOTAL DES DONS	22 498 049
PART DES DEPENSES REALISEES AUPRES DE FOURNISSEURS LOCAUX	1 203 646 669

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 2020 au siège et dans les filiales a été synonyme de hausse de la part de dépenses réalisée avec des fournisseurs locaux, atteignant 31%. Cette année également, nous n'avons pas eu recours à la sous-traitance étrangère. Cependant, nos dépenses relatives à la sous-traitance sont passées de 29 millions francs CFA en 2019 à 62 millions francs CFA en 2020 compte tenu de la croissance de nos activités.



## 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, la charte éthique élaborée en 2019 pour nos partenaires (clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires) est toujours de vigueur. 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 auprès des équipes des opérations chargées de créer les comptes fournisseurs.

# ■ 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 2020, le montant total des dons lui est accordé a connu une hausse considérable et est passé à **8 208 000 FCFA** ; et est visible à travers des actions que nous menons dans le domaine de :

## ● Le cadre de vie :

o NEUROTECH, à travers le projet RSE Développement Durable, a participé aux journées de nettoyage organisées par l'ONG Catholic Relie Service (CRS) pour un meilleur cadre de vie au quartier Hann Tableau Ferail. Elle a également contribué à l'achat de poubelles, de matériel de nettoyage, de masques et de produits désinfectants pour lutter contre le coronavirus ;

## ● L'effort national de lutte contre le coronavirus :

- NEUROTECH, en partenariat avec le réseau des ALUMN, a remis un chèque de 5 millions au Ministre de de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation destiné à l'Ecole Supérieure Polytechnique de Dakar et l'Ecole Polytechnique de Thiès pour soutenir le plan national de riposte contre le COVID 19 ;

## ● La santé :

- Un élan de solidarité s'est dégagé des collaborateurs de NEUROTECH à travers le projet RSE Santé par la distribution de denrées alimentaires, de produits d'entretien et de matériel de couchage à la crèche IMC de Guédiawaye ;

## ● Les dons et actions communautaires :

- Nous avons remis des bons pour cadeaux à des enfants du centre communautaire Keur Xaleyi de Grand Yoff ;
- NEUROTECH a apporté son soutien au Regroupement sportif des jeunes de Rufisque pour l'organisation de leur tournoi de football de l'amitié ;
- Nos soutenons chaque année la fête de fin d'année organisée par les employés de l'Inspection Régionale du Travail.



# Zoom sur LightForce

Nous nous sommes engagés à œuvrer dans la continuité du projet responsable et durable LightForce. L'expérience capitalisée lors de la première édition 2019 nous a permis de mener à bien la 2ème édition en :

- Faisant le suivi des installations réalisées 2019 ;
- Procédant à l'installation de 52 lampadaires et de 6 points de recharge téléphone à Loubba, un autre village de Kaffrine, impactant ainsi 1 670 habitants ;
- Equipant le poste de santé de Ndiao Bambaly avec :
  - une mini centrale solaire photovoltaïque de 600 Wc,
  - un réfrigérateur,
  - un stérilisateur,
  - 3 lampes solaires

● Organisant le renforcement de capacités des femmes et des jeunes pour l'installation et la maintenance des systèmes.

Nous avons été accompagnés par nos partenaires Salesforce, Liter of Light, la Banque de l'Habitat du Sénégal, Technologie Services, SERTEM, I&P, COMI et des acteurs locaux.

Cela a contribué à :

- L'amélioration de la sécurité des villages,
- L'amélioration des conditions d'étude des enfants,
- L'amélioration des conditions de travail des enseignants,
- La réduction des distances parcourues pour la recharge des téléphones portables,
- La réduction des dépenses en énergie.

A la suite de ces deux éditions, nous avons impacté positivement le quotidien de 5 000 sénégalais contribuant ainsi au programme d'accès universel à l'électricité du Gouvernement du Sénégal et à la réalisation des ODD. Ces résultats obtenus nous ont poussés à dégager les perspectives ci-après :

- Pérenniser et vulgariser le projet LIGHTFORCE au Sénégal et en Afrique ;
- Développer le renforcement de capacités des femmes et des jeunes pour l'installation et la maintenance des systèmes solaires en vue de leur autonomisation ;
- Accompagner la mise en place d'un projet productif pour les femmes et les jeunes des villages cibles.

Nous créerons des cadres d'échanges en ce sens avec nos partenaires pour en discuter.



## Notre engagement en faveur d'une Éducation de qualité

NEUROTOCH 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).

En 2020, NEUROTOCH a signé un partenariat avec l'institut supérieur d'enseignement professionnel de Diamnadio (ISEP Diamnadio).

Ces partenariats consistent entre autres à envoyer des collaborateurs de NEUROTOCH 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 2020 huit 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 NEUROTOCH pour réformer les curricula, organisation de « hakaton » pour trouver des solutions au changement climatique, 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 président de son comité stratégique.

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 diverses manifestations au cours de l'année, notamment pour la promotion de l'entrepreneuriat, du leadership féminin et de la RSE au Sénégal :

- Il a été l'invité de la 1ère édition Innovation Friday organisée par la Direction de la Promotion de l'Economie Numérique et du Partenariat du Ministère de l'Economie Numérique afin de débattre sur le thème : Promotion de l'innovation et l'esprit d'entreprise chez les jeunes ;
- Il a participé au webinaire organisé par la FERDI (Fondation pour les Etudes et Recherches sur le Développement International) sur la confiance numérique, la création d'emploi et l'entrepreneuriat ;
- Il a été intervenant à la plénière organisée par RSE-PED en France dans 8 pays africains (Bénin, Madagascar, Guinée, Sénégal, Togo, Mauritanie, Cameroun) pour échanger sur la RSE pour l'économie africaine dans l'après COVID ;
- NEUROTECH, à travers M. Mbaye et la Directrice Exécutive, a pris part à la campagne GirlsTakeover en partenariat avec ShineToLead / Jiggen Jang Tekki et Plan International Sénégal ;

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. Il est également membre actif de la fondation FICTIS qui assure la gouvernance des incubateurs au Sénégal.



06.

## Tableau des indicateurs RSE

**NEUROTECH**

Développons une technologie intelligente



	Indicateur	Unité	Valeur 2018	Valeur 2019	Valeur 2020
	Chiffre d'affaires	Frcs CFA	3 800 000 000	4 611 488 442	5 344 139 802
Économie	Valeur économique directe créée et distribuée :	Frcs CFA			
	- Recettes		3 623 6895 04	4 687 655 098	5 552 565 759
	- Coûts opérationnels		1 902 370 548	2 935 340 381	3 573 281 138
	- Masse salariale		661 489 220	769 998 945	775 043 373
	- Versements aux apporteurs de capitaux		0	40 502 047	0
	- Versements à l'état		887 634 330	1 471 693 098	710 770 749
	- Montant total des dons		2 816 987	2 140 000	9 759 000
	Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum	%	60	40	40
	Part des dépenses réalisées auprès de fournisseurs locaux	%	19	29	31
Social	Effectif au 31 décembre	Nbr	59	67	76
	Ventilation par genre :				
	- Hommes	%	51	55	58
	- Femmes	%	49	45	42
	Ventilation par types de contrat :				
	- CDI	%	97	91	100
	- CDD	%	3	9	0
	Ventilation par tranches d'âge :				
	- Moins de 30 ans	%	29	34	33
	- Entre 30 et 40 ans	%	58	49	54
	- Entre 40 et 50 ans	%	10	13	11
	- 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	38	51	64
	Nombre total d'embauches	Nbr	15	27	14
	Taux de rotation du personnel	%	22	Non communiqué	8
	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	%	1,58	1,20	0,82
	Formation				
	- Nombre de salariés formés	Nbr	53	49	31
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Hrs	66	46	16
	Part de salariés ayant bénéficiés d'entretiens périodiques d'évaluation	%	100	100	0
	Part des femmes dans le management	%	50	67	67
	Rémunération Hommes/Femmes :				
	- Ratio Hommes	%	0,95	0,95	0,95
	- Ratio Femmes	%	0,98	0,96	0,96
	Nombre de litiges en matière d'emploi	Nbr	2	2	1

Environnement	Consommation d'électricité	MWh	125	121	158
	Émissions de CO2 dues à la consommation électrique	tCO2	86	83	109
	Consommation de carburant (Gasoil)	L	6 697	7 831	9 286
	Consommation de carburant (Super)	L	11 235	8 644	9 779
	Émissions de CO2 dues à la consommation de carburant (gasoil)	tCO2	18	21	25
	Émissions de CO2 dues à la consommation de carburant (essence)	tCO2	26	20	22
	Émissions de CO2 dues aux déplacements par avion	tCO2	Non disponible	27,49	Non communiqué
	Quantité de DEEE recyclés	Kg	50	83	78
	Montant des amendes pour non-conformité environnementale	Frcs CFA	0	0	0
	Dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement	Frcs CFA	4 492 053	5 936 842	5 698 640
Sociétal	Formation RSE				
	- Nombre de salariés ayant reçu une formation RSE	Nbr	34	1	0
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié en RSE	Nbr	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	12	12	13
	Importance de la sous-traitance	Frcs CFA	118 000 000	29 207 821	62 103 007

# 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 1er janvier au 31 décembre 2020. En raison des mesures 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 des politiques et actions décrites, la mesure des progrès et la pertinence des indicateurs de performance communiqués, et la qualité du dialogue nouée 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 2020 de NEUROTECH.

## La forme

Les lecteurs ont une fois de plus 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. La place du capital humain dans la stratégie et la démarche RSE de NEUROTECH est perceptible. Des clarifications ont été demandées pour certains points comme l'impact de Lightforce sur les communautés et ces modifications ont pu être intégrées à la version finale du rapport.

### Axes d'amélioration :

Il est recommandé d'intégrer au reporting le feedback des collaborateurs sur les actions RSE et les notes trimestrielles des enquêtes de satisfaction post-projets.

## 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. 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 d'encourager la pratique du sport en entreprise, d'instaurer des activités pour les riverains de NEUROTECH, de montrer davantage l'impact de nos actions RSE au niveau national.

Plusieurs pistes d'actions ont été proposées afin de pousser la réflexion générale en matière de RSE : compensation carbone, intégration en amont des activités RSE dans notre stratégie, mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation (tel que le PDCA) de nos réalisations et de l'impact de nos activités RSE, 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.

Ils recommandent également à NEUROTECH de créer un réseau pour partager les recommandations du Pacte Mondial avec ses parties prenantes et les accompagner dans les bonnes pratiques, d'impliquer davantage ses partenaires dans ses activités RSE en créant un cadre d'échanges, de réflexion.

## 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

Dieynaba Diallo, NEUROTECH

Samuel Monteiro, Investisseurs et Partenaires

Abdou Aziz Diédhiou, Banque Agricole

Touty Dieng Diop, Université de Thiès



# 07.

## Note méthodologique

**NEUROTECH**  
Développons une technologie intelligente

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 CO<sub>2</sub>** : Les émissions totales de CO<sub>2</sub> sont la somme des émissions dues à la consommation d'électricité et des émissions dues à la consommation de carburant.

Émissions de CO<sub>2</sub> = énergie consommée X facteur d'émission

● Pour l'électricité fournie par le réseau, le facteur d'émission à utiliser pour le Sénégal est 0,689 tonnes de CO<sub>2</sub> par MWh<sup>6</sup>

● Facteurs d'émission pour le carburant<sup>7</sup> :

Type de carburant	Unité	Facteur d'émission
Essence	1 Litre	2,28 Kg de CO <sub>2</sub>
Diesel	1 Litre	2,67 Kg de CO <sub>2</sub>
GPL	1 Litre	1,66 Kg de CO <sub>2</sub>

**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.

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>

**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)

**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 mondiale 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)



# 08.

Index  
GRI / ISO  
26000



NORMES GRI		ISO 26000	COP 2019
Norme GRI	Élément d'information	Référence	Page
<b>Éléments généraux d'information</b>			
<b>GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016</b>	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

<b>Approche managériale</b>			
<b>GRI 103 : Approche managériale 2016</b>	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 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	11,37
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	6.8	45
Présence sur le marché			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	26
GRI 202 : Présence sur le marché 2016	202-1 Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local	6.4.4 6.8	45
Impacts économiques indirects			
GRI 103 : Approche managériale 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 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	38
GRI 204 : Pratiques 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 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	37
GRI 205 : Lutte contre la corruption 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 : Approche managériale 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@groupeneurotech.com



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.



## NEUROTÉCH SA

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



**NEUROTÉCH**  
Développons une technologie intelligente