



2021

RAPPORT RSE (DPEF)



NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®

Un groupe engagé

MODÈLE D'AFFAIRES

Les attentes d'un client vis-à-vis d'une Entreprise de Services du Numérique (ESN) sont principalement :

- la maîtrise des dernières technologies et une offre de conseil pour éclairer ses décisions (évaluation du retour sur investissement et choix du timing). Actuellement, la demande est spécialement forte sur les sujets suivants : méthodes Agiles (Product Owners, Scrum Masters), DevOps en général (dont outillage), cloud sous toutes ses formes, big data et analytics, automatisation des infrastructures, applications mobiles, design UX/UI, cybersécurité, objets connectés (IoT),
- la disponibilité opérationnelle de ressources formées aux outils les plus récents et leur stabilité,
- la capacité à produire des services managés avec une obligation de résultat,
- une taille en proportion des engagements pris.

En haut de cycle, à cause du turnover, clients et prestataires rencontrent de grandes difficultés à assurer la stabilité des équipes projets. En bas de cycle, les ESN ont une probabilité plus importante d'être sollicitées sur des périmètres globaux, dans le cadre de contrats avec des engagements formalisés sur des niveaux de service.

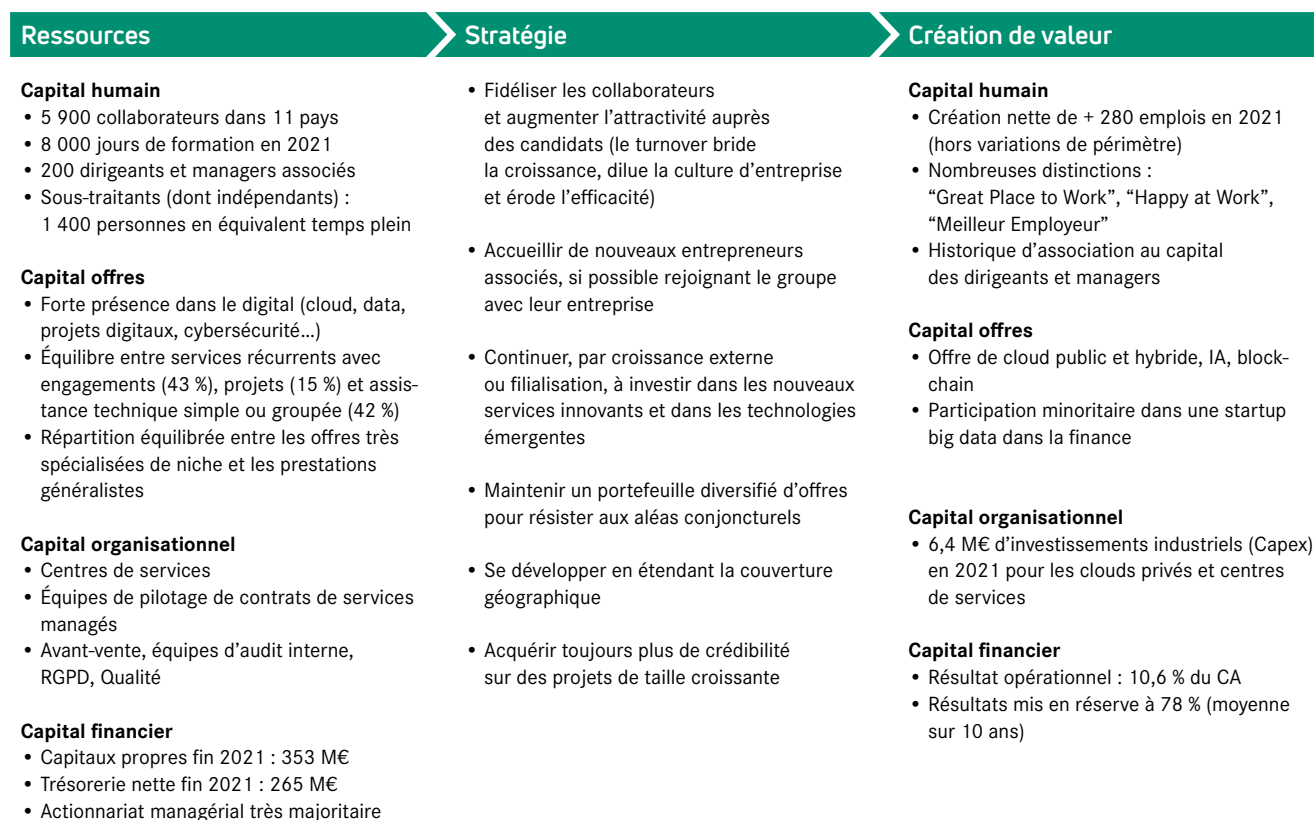
Parmi les tendances actuelles, on note l'essor du télétravail et le succès du statut d'indépendant (freelance) auprès des informaticiens.

Une société de services consacre autant d'énergie à travailler sa capacité d'attraction et à veiller à la fidélisation de ses collaborateurs (son capital n° 1) qu'à satisfaire ses clients.

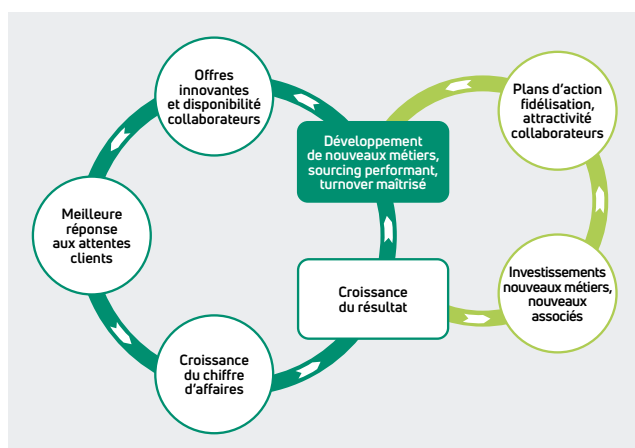
Compte tenu de son organisation en entités métiers, avec des patrons associés au capital, NEURONES a également la particularité de rechercher en permanence de nouveaux entrepreneurs qui assureront sa croissance à long terme (par rapprochement, filialisation ou démarrage de nouvelles structures). La création de valeur du groupe est illustrée par le schéma à la page suivante.

Le détail des différents métiers est décrit dans la partie "1.3 Activité - Détail des métiers" du Document d'Enregistrement Universel 2021.

Le modèle d'affaires de NEURONES peut être schématisé de la façon suivante :



Le modèle de création de valeur de NEURONES peut être illustré comme suit :



PRINCIPAUX RISQUES RSE IDENTIFIÉS

L'analyse des risques RSE a été élaborée à partir de la cartographie globale des risques de NEURONES et avec la même méthode de calcul (impact en cas de survenance et probabilité d'occurrence). Ce document est revu chaque année par le Conseil d'Administration. Il n'est pas ressorti de nouveaux risques RSE lors de la session de décembre 2021.

Les risques RSE potentiels identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- difficultés de fidélisation qui se matérialiseraient par un turnover excessif,
- problèmes de recrutement qui seraient la conséquence d'un manque d'attractivité,
- départs d'hommes clés en cas d'insuffisance des systèmes de motivation : variables, actions gratuites, actions de performance,
- formations lacunaires (impact sur le turnover et l'attractivité),
- absentéisme trop élevé (signal avant-coureur de turnover).

Concernant les risques prioritaires, des indicateurs clés de performance (ICP) ont été définis. Ils portent la mention **ICP** dans la suite du texte.

Les risques RSE potentiels suivants ont été jugés comme importants mais ne faisant pas partie des risques principaux :

- éthique, prévention de la corruption,
- santé et sécurité,
- attitude insuffisamment proactive sur les thèmes : égalité femmes-hommes, diversité, accueil des personnes en situation de handicap, actions de mécénat (manque de réponses au besoin de sens dans la vie professionnelle avec, in fine, un impact sur le turnover),
- dialogue social insuffisant (incidence sur le turnover et l'attractivité, possibles mouvements sociaux),
- mauvaise anticipation sur les thèmes : covoiturage, utilisation des transports non polluants, tri sélectif, manque de réponse au besoin de sens dans la vie professionnelle avec, in fine, un impact sur le turnover,
- déplacements domicile/lieu de travail trop importants,
- attention insuffisante portée à la consommation des datacenters.

En raison de son activité de conseil et de services numériques, NEURONES n'a pas jugé comme représentant un enjeu matériel les thèmes suivants :

- bien-être animal,
- alimentation responsable, équitable et durable,
- promotion de la pratique d'activités physiques et sportives,
- lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaires.

STRATÉGIE RSE

Gouvernance

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

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

Les filiales qui ont une démarche RSE propre échangent avec le Comité développement durable qui s'inspire de leurs bonnes pratiques. Le Comité s'est réuni en visioconférence pour échanger sur la Déclaration de Performance Extra-financière 2021.

Historique

2010 : premières signatures de la charte de la diversité (cinq entités signataires à ce jour) et du Pacte Mondial Global Compact de l'ONU (deux entités signataires).

2011 : intégration de NEURONES dans le Gaïa Index. Lancé en 2009, avec le soutien de la Sfaf et de Middlednext, cet indice regroupe 70 valeurs moyennes françaises ayant obtenu les meilleures notations extra-financières sur un panel de 230 valeurs. Depuis son entrée dans l'indice, NEURONES en a fait partie sans discontinuité.

2012 : création du Comité développement durable, premier rapport RSE.

2013 : vérification du rapport par un tiers externe (Kpmg).

2014 : mise en place du suivi des consommations des datacenters.

2017 : mise en place du dispositif de prévention de la corruption (Loi Sapin II), en particulier d'un Code de conduite.

2018 : le rapport RSE évolue et devient la Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF).

2020 : nouvelle enquête interne auprès des salariés sur les déplacements domicile-lieu de travail (1^{re} édition : été 2015). Calcul de l'empreinte carbone du groupe et dépôt sur le site de l'Ademe. Le cabinet de conseil du groupe devient une entreprise à mission.

2021 : achats responsables : accord cadre avec Provigis, plateforme gérant les achats de sous-traitance, partenariat avec le réseau GESAT (2 250 EA et ESAT). Numérique responsable : premières mesures d'efficacité énergétique d'applications et de sites web.

Objectifs

Les objectifs RSE de NEURONES sont les suivants :

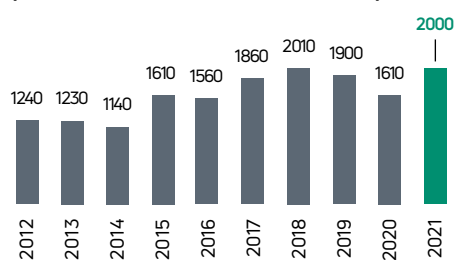
- accroître l'attractivité du groupe et fidéliser par :
 - le maintien de l'employabilité (intérêt des missions, formation continue, passerelles...),
 - de bonnes pratiques RH (égalité des chances pour tous les candidats, promotion de la diversité et de l'inclusion, de l'égalité femmes-hommes, dialogue social, prévention de la corruption, fidélisation des dirigeants et cadres-clés, partenariats avec des acteurs la société civile),
 - des initiatives visant répondre à la "quête de sens" des consultants (mécénat de compétences, cabinet de conseil du groupe devenu entreprise à mission et certifié B Corp...),
- favoriser l'insertion, notamment sur les contrats clients, de personnes en situation de handicap (association avec des entreprises du secteur adapté), en reconversion ou éloignées de l'emploi,
- partager avec les sous-traitants significatifs les préoccupations RSE du groupe et évaluer ces derniers,
- développer les missions RSE pour les clients ainsi que les offres commerciales RSE,
- conduire un plan d'actions pour diminuer régulièrement l'empreinte carbone du groupe (bilan carbone, réduction du coût des déplacements, choix de bâtiments et de datacenters efficaces énergétiquement, sobriété numérique...), notamment pour la partie qui impacte les clients (bilan carbone par projet client).

Politique sociale

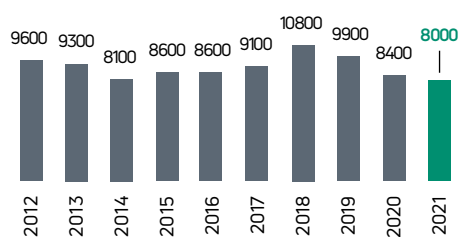
Afin de permettre à ses 5 870 collaborateurs (fin 2021) de bénéficier d'un environnement stimulant, NEURONES cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.



RECRUTEMENTS
(hors croissances externes)



PLAN DE FORMATION
(jours x stagiaires)



Effectifs

Au cours des dix derniers exercices, le nombre de collaborateurs (fin d'exercice) a augmenté de près de 60 % :

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
3 704	4 065	4 082	4 580	5 044	5 028	5 160	5 372	5 589	5 869

En France, 93 % des contrats sont à durée indéterminée (CDI), le solde étant constitué de contrats à durée déterminée (CDD), notamment de contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Les temps partiels (1,3 % des salariés) sont comptés pour une personne.

La répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 61 %, régions 23,5 % et international 15,5 %. Les données chiffrées sociales ci-après sont calculées sur le périmètre total du groupe, sauf s'il est précisé qu'il s'agit d'un périmètre plus réduit ("France" ou "Sage").

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

Politique active de recrutement

Le nombre de nouveaux salariés (CDI + CDD, hors acquisitions et cessions) a évolué comme suit :

ICP	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	1 240	1 248	1 142	1 647	1 695	1 857	2 012	1 904	1 612	1 999

Les procédures de recrutement prévoient par exemple :

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

Fin 2021, 190 jeunes sont en apprentissage et 90 sous contrat de professionnalisation. Courant 2021, 142 stagiaires ont été accueillis.

Turnover

En 2021, le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) s'est établi à 16 %, en hausse rapide trimestre après trimestre : 11 %, 14 %, 18 %, et 20,5 %. Les tensions sont spécialement fortes sur les profils très recherchés, par exemple dans la cybersécurité, le cloud, le DeVops.

ICP	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	14 %	11 %	13 %	13 %	13 %	17 %	20 %	16 %	11 %	16 %

Les actions de fidélisation et d'augmentation de l'attractivité auprès des candidats ont été maintenues dans la mesure du possible et seront amplifiées dès la fin de la crise sanitaire :

- actions de formation maintenues à 8 000 jours stagiaires,



280

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2021
(À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



78%

DES PROFITS DES 10 DERNIERS
EXERCICES MIS EN RÉSERVE POUR FINANCER
LES DÉVELOPPEMENTS FUTURS

- déménagement de certaines entités dans des lieux plus faciles d'accès et dans des immeubles avec services (salles de sport, conciergerie...),
- création de "lounges", de salles de repos, d'espaces d'accueil modernisés pour augmenter le bien-être au travail,
- accroissement de la présence sur les réseaux sociaux et blogs (hausse du community management) et développement des marques employeurs : films "Welcome to the Jungle", suivi des notes et taux de recommandation Glassdoor, du nombre d'abonnés Twitter, des "j'aime" Facebook,
- reprise progressive des événements collaborateurs : afterworks, course à pied, sorties en mer sur trimaran Multi 50, tournoi inter-entités de futsal...
- réduction des niveaux hiérarchiques, favorisant initiatives et responsabilisation,
- tentatives de répondre au "besoin de sens" des jeunes diplômés : exigences environnementales plus élevées, mécénat de compétences.

Il convient de préciser que 61 % des salariés du groupe exercent leur activité professionnelle en région parisienne où le turnover est, traditionnellement, plus élevé que dans les autres régions françaises.

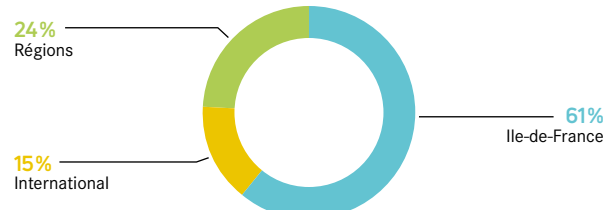
L'évolution des entrées/sorties est la suivante :



5 870

NOMBRE DE COLLABORATEURS
DU GROUPE AU 31/12/2021

RÉPARTITION DES EFFECTIFS 2021 PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



Évolution détaillée des effectifs	2017	2018	2019	2020	2021
Recrutements	1 857	2 012	1 904	1 612	1 999
Variations de périmètre :					
Acquisitions	14	-	-	44	9
Cessions	185	13	32	-	13
Sorties :					
Démissions	867	1 050	837	614	913
Fins de période d'essai	298	321	257	285	266
Fins de CDD, contrats d'apprentissage et prof.	243	231	234	261	246
Ruptures conventionnelles	150	133	155	100	77
Licenciements	128	114	143	157	172
Divers	16	18	34	22	41
Total sorties	1 702	1 867	1 660	1 439	1 715
VARIATION NETTE DE L'EFFECTIF	- 16	132	212	217	280

Temps de travail

En France, à 98,7 %, les effectifs sont employés à temps plein. L'essentiel des temps partiels sont des 4/5^e. Ainsi, seuls 0,6 % des effectifs ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein. Dépendant de la convention collective Syntec (à l'exception de l'entité formation), les salariés bénéficient de jours de RTT variant selon la filiale qui les emploie et leur position : non cadres et Etam, cadres en réalisation de mission, cadres au forfait.

Télétravail

Début 2000, 170 collaborateurs du groupe pratiquaient régulièrement le télétravail, à 20 % de leur temps (cas général) ou plus.

A partir du premier confinement (17 mars 2020), le télétravail a été quasi-généralisé. Au-delà de la fin du premier confinement (10 mai), il est resté majoritaire jusqu'à la fin 2021 et privilégié partout où cela a été possible.

A la sortie de la crise sanitaire, le télétravail devrait connaître une hausse structurelle. Selon les métiers, une réflexion a été engagée sur les nouvelles organisations possibles. Le groupe a pu tirer de cette période des informations sur l'évolution de la productivité en télétravail pour des fonctions où elle est mesurable. A ce jour, les accords et les chartes de télétravail n'ont pas fait l'objet d'avenants.

Recours à l'activité partielle

En France, le recours au chômage partiel a concerné 1,5 % des effectifs (en équivalents temps plein) en moyenne, à comparer à 5,2 % en 2020. Il est devenu non significatif (0,2 % des effectifs en décembre 2021).

Rémunérations

Les rémunérations évoluent selon les profils, expériences et métiers. Elles incluent des parts variables, lorsque c'est pertinent, et sont éventuellement complétées par des programmes d'intéressement et de participation.

En 2021, le total des rémunérations brutes, en progression de 5,2 %, s'élève à 226,5 M€ (215,4 M€ en 2020), après retraitement en brut des indemnités versées et des allocations perçues au titre du chômage partiel. Ce montant inclut les salaires fixes et variables et les provisions pour congés payés et jours de RTT. Il n'inclut pas les charges sociales patronales, ni la participation légale, l'intéressement, la participation employeur aux repas et aux cartes de transport, la médecine du travail, les versements aux comités d'entreprises ni, bien entendu, les honoraires réglés aux sous-traitants.

À 5 722 personnes en 2021 (5 451 en 2020), l'effectif moyen est en progression de 5 %. Le salaire brut moyen s'est établi à 39 600 euros par an (39 500 en 2020), en hausse de 0,3 %.

Formation interne soutenue

Les actions de formation sont décidées par chaque filiale. Elles concernent pour l'essentiel du perfectionnement technique mais également des formations au management et aux langues.

Le groupe a l'opportunité d'utiliser son entité spécialisée pour développer les compétences. Un des principaux acteurs en France, et habilité par les plus grands éditeurs pour faire passer des certifications qualifiantes, ce centre de formation réalise une part significative des actions de formation technique du groupe, y compris pour former de futurs collaborateurs durant des cursus longs.

En 2021, dans le contexte d'un télétravail important, le plan de formation a pu être maintenu à un niveau de 8 000 jours stagiaires grâce à un part importante de formations à distance.

Formation (jours x stagiaires) :

2017	2018	2019	2020	2021
9 100	10 800	9 900	8 400	8 000

ICP

Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et actions de même nature réalisées à l'international. Formations en ligne non comprises. 56 000 heures en 2021 soit 8 000 jours x 7 heures.

Fidélisation des dirigeants et cadres clés

Depuis 1999, six plans de stock-options et huit programmes d'actions gratuites NEURONES ont été mis en œuvre. Depuis 2015, quatorze filiales ont lancé des plans d'actions gratuites additionnels portant sur leurs propres titres. Fin 2021, 200 salariés ou mandataires sociaux (3,4 % des effectifs) sont actionnaires soit de leur filiale, soit de NEURONES, soit de l'une et l'autre.

La charge liée aux plans d'actions gratuites dans les comptes consolidés est la suivante (en milliers d'euros) :

2017	2018	2019	2020	2021
2 000	1 236	1 176	2 008	2 575

ICP

Plans NEURONES et filiales. Y compris impôts de 20 % sur les plans d'actions gratuites.



98,7%

PART DES EFFECTIFS
À TEMPS PLEIN



39 600€

SALAIRE BRUT MOYEN ANNUEL
EN 2021 (+ 0,3% VS 2020)

Communication interne active

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

Âge moyen équilibré

A fin 2021, l'âge moyen des collaborateurs est stable à 36,1 ans avec la répartition suivante :

Répartition des effectifs par tranche d'âge	2017	2018	2019	2020	2021
moins de 25 ans	8,5 %	10 %	9,5 %	9 %	9,5 %
de 25 à 29 ans	20,5 %	20 %	21 %	21 %	21 %
de 30 à 34 ans	21 %	20 %	21 %	19,5 %	19,5 %
de 35 à 39 ans	19 %	18 %	16 %	16 %	15,5 %
de 40 à 44 ans	14,5 %	14 %	13 %	14 %	13,5 %
de 45 à 49 ans	9 %	10 %	10,5 %	10 %	10 %
50 ans et plus	7,5 %	8 %	9 %	10,5 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
AGE MOYEN	36	35,7	35,7	36,1	36,1

Des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leurs fruits puisque, fin 2021, la part des "50 ans et plus", après avoir progressé régulièrement, représente désormais 11 % de l'effectif.

Diversité et inclusion

NEURONES souhaite promouvoir la diversité dans ses équipes au sens le plus large possible (genre, âge, formation initiale et parcours professionnel antérieur, handicap, origines sociales et culturelles, nationalités...), celle-ci étant un gage de créativité et d'innovation. Quatre entités du groupe ont signé la Charte de la Diversité. Le groupe s'attache également à instaurer un climat bienveillant afin que chacun se sente valorisé et "inclus".

Personnes en reconversion professionnelle

Différentes entités organisent des formations ouvertes à des personnes désirant se reconvertir dans le numérique, notamment dans le cadre du dispositif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ou Collective (POEC). Ces démarches permettent d'insérer au sein du groupe des profils, formations initiales et parcours professionnels plus divers.

Personnes éloignées de l'emploi

L'entité dédiée à l'accompagnement des utilisateurs a intégré dans ses procédures de recrutement diverses mesures visant à garantir l'égalité des chances pour tous les candidats (méthode Saphir). L'application de cette méthode contribue à lutter contre les discriminations et devrait permettre d'insérer dans les équipes plus de personnes éloignées de l'emploi.

Handicap

Le groupe s'efforce d'être plus "handi-accueillant". Fin 2021, il compte 2 % de salariés en situation de handicap (1,44 % fin 2020) dans ses effectifs. Cette proportion, en progression, est insuffisante.

En accord avec les clients concernés, des GME (Groupements Momentanés d'Entreprises) associant NEURONES et des partenaires du secteur du travail protégé et adapté (Atimic, Arcesi, Innov and Co, ATF Gaïa...) ont été mis en place sur des contrats de services managés récurrents. Fin 2021, ils permettent de faire appel à dix salariés de ces EA (Entreprises Adaptées) sur des contrats du groupe.

Par ailleurs, les achats aux EA et ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) se sont établis à 312 milliers d'euros en 2021.

Égalité femmes-hommes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 21,1 % de l'effectif de NEURONES en France (périmètre "Sage"). Dans le cadre de la loi sur l'égalité réelle femmes-hommes, les entités du groupe en France publient chaque année avant le 31 mars leur index de l'égalité femmes-hommes (valeur maximale de 100, avec la nécessité de mettre en place un plan d'actions pluriannuel en dessous d'un indice de 75 trois années de suite) :

Date de calcul : 1 ^{er} mars 2022	Indice 2021
Nb d'entités	11
Indice le plus haut	95
Indice moyen	84
Nb d'entités avec indice < 75	1 (73)

L'entité dont l'indice est de 73 devrait repasser largement au-dessus de 75 dès 2022.

Fin 2021, le taux de féminisation du senior management est de 21,5 % (dirigeants et managers de niveau n-1 et n-2 par rapport à la Direction générale du groupe). La proportion de femmes dans les 100 premières rémunérations 2021 est de 15 %.

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

À l'international, la proportion des effectifs féminins est plus élevée qu'en France (Roumanie : 65 %, Tunisie : 50 %, Singapour : 50 %).


Nationalités

Dans les effectifs en France, 10,5 % des salariés sont étrangers et représentent 65 nationalités différentes :

	2017	2018	2019	2020	2021
% étrangers	9,3 %	9 %	9,9 %	10,2 %	10,5 %
Nombre de nationalités représentées	63	61	67	66	65

Périmètre "Sage".


36,1 ans
MOYENNE D'ÂGE
DES COLLABORATEURS À FIN 2021


21,1%
PART DES FEMMES
DANS LES EFFECTIFS



5,8%

TAUX D'ABSENTÉISME EN 2021



Organisation
internationale
du Travail

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

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

Indicateurs	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'absentéisme*	4,3 %	4,7 %	5,2 %	5,9 %	5,8 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (1 jour ou plus)	39	56	62	36	29
Nombres de jours d'arrêt correspondants	811	1 353	735	1 009	906
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	7,2	8,9	9,5	5,3	4,2
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,15	0,21	0,11	0,15	0,13

* Nombre de jours d'absence (maladie, congés pathologiques, accidents du travail et de trajet, congés enfants malades, déménagements et événements familiaux, congés maternité et paternité, absences non rémunérées et administratives) rapporté au nombre théorique de jours de travail. L'ensemble des données de ce tableau correspond au périmètre "Sage". Les absences, à cheval sur deux exercices, ne sont pas comprises dans le calcul du taux d'absentéisme.

Dialogue social

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (membres des CSE, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, membres du Comité de groupe) est régulier. Les accords collectifs sont nombreux, du fait de la structure décentralisée du groupe en filiales métiers. Pour les deux entités les plus importantes (65 % des effectifs), les accords suivants sont en vigueur : travail de nuit et astreintes, télétravail, accord 35 heures, participation, plan d'épargne entreprise (PEE). Les entités concernées organisent chaque année le processus de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) qui se conclut par un accord, un accord partiel ou un désaccord.

Des réflexions sont en cours concernant d'éventuels avenants aux accords de télétravail existants, ainsi que la mise en place du forfait mobilité durable (FMD).

Accords d'entreprise

L'entité de service desk a mis en place des accords spécifiques complémentaires. Les salariés qui pratiquent le don de leur sang bénéficient de deux demi-journées par an d'absence rémunérée. Deux jours supplémentaires de congés pour enfants malades sont prévus pour les salariés parents d'un enfant handicapé. Le droit à la déconnexion a été précisé. Ont été instaurés également : une prime carburant en région, la subvention du ticket restaurant, la hausse du budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise et le lancement de l'expérimentation de la semaine des quatre jours.



En Tunisie, une commission consultative a été créée. Elle est paritaire et comprend deux représentants de la société et deux représentants élus des salariés. En Roumanie, un représentant du personnel a été nommé. À Singapour (38 salariés fin 2021), il n'y a pas de structure de représentation des salariés (pas de cadre légal).

Santé et sécurité au travail

En France, les CSE des entités concernées se réunissent selon la périodicité prévue par la loi. Ils cartographient les risques professionnels et prennent des

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

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

NEURONES s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Celle-ci concerne la réglementation sociale, nationale et locale sur les sujets suivants : âge minimum d'accès à l'emploi, refus de travail forcé ou pratiques disciplinaires abusives, non-discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective, durée du travail, rémunération, santé et sécurité.

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

Prévention de la corruption

Depuis le 1^{er} juin 2017, NEURONES a mis en place le dispositif de huit mesures, prévu par la loi Sapin II, en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. En particulier, un code de conduite a été diffusé et intégré aux règlements intérieurs des entités du groupe. Un dispositif d'alerte interne a été créé avec un email spécifique diffusé à l'ensemble des salariés. Cette adresse mail figure sur les contrats signés avec les sous-traitants et autres fournisseurs, ainsi que sur certains contrats clients. Une cartographie des risques a été élaborée, un dispositif de formation par e-learning a été mis au point. Chaque année, le Comité Ethique et Conformité présente au Conseil d'Administration un état d'avancement de la démarche et un reporting des éventuelles alertes.

Lutte contre l'évasion fiscale

Pour chaque dossier de Crédit Impôt Recherche (CIR), un cabinet spécialisé vérifie, en amont, son éligibilité et, en aval, l'intégralité de la documentation produite.

Lors de la création de chaque filiale à l'étranger, NEURONES, assisté par un cabinet spécialisé de référence, définit et documente les règles utilisées pour la fixation des prix de transferts internes.

TÉMOIGNAGES

DES AMBITIONS, DES PASSIONS, DES PARCOURS...

**Émilie,***Consultant senior (SAP)*

Chez NEURONES depuis 2001

Après une formation en Gestion et une École de commerce (option comptabilité et finance), je me destinais au contrôle de gestion ou à un poste au sein d'une direction financière. Amenée à travailler avec des consultants SAP pendant mon stage de fin d'études, j'ai alors compris que la maîtrise de l'information appartenait à ceux qui paramétraient l'outil. L'analyse de données ne me suffisait pas : je voulais pouvoir construire les systèmes d'information afin de les mettre à la disposition des métiers.

“ **LE GROUPE M'A PERMIS DE FAIRE CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.** ”

En 2001, à 25 ans, j'ai été embauchée comme Consultante projets junior. Les fondateurs avaient fait le pari, malgré le contexte incertain post-11 septembre, d'embaucher des jeunes diplômés. Nous étions alors au total une dizaine dans l'entité. Depuis, elle a bien grandi en s'appuyant sur le groupe pour bénéficier de sa structure, de son expertise et de ses moyens. Devenue l'entité SAP de NEURONES (avec maintenant plus de 400 spécialistes), elle a su conserver l'esprit PME des débuts. Ses fondateurs, toujours présents, m'ont donné la chance de pouvoir apprendre à leurs côtés, sur le terrain. Le groupe m'a aussi permis de faire concilier vie professionnelle et vie personnelle. J'ai pu monter en compétences sans que cela ne prenne le pas sur ma vie de famille.

En 20 ans, j'ai mené de très belles missions de longue durée, auprès de clients de qualité (Bnp Paribas, Alcatel, Engie, Klepierre, Saint-Gobain Desjonquères...), dans des domaines d'activité variés. J'ai toujours été à 100 % chez mes clients, ce qui m'a permis de tisser de véritables relations de confiance. Cela correspond bien à mon caractère fidèle !

**Gildas,***Directeur commercial (Services Managés d'Infrastructures)*

Chez NEURONES depuis 2003

Diplômé d'une école de commerce, j'ai intégré une entité du groupe dédiée aux infrastructures en 2003 en tant qu'Ingénieur d'Affaires. La société, qui comptait une centaine de collaborateurs à l'époque (près de mille aujourd'hui !), se démarquait déjà par les projets et les engagements de valeur qu'elle proposait aux clients. Cela m'a plu.

Dès le début, j'ai eu la chance d'être accompagné par des managers de grande qualité : ils m'ont fait confiance et m'ont fait grandir. J'ai ainsi pu prendre mon envol, vers la plus haute fonction commerciale, mais pas seulement : j'ai aussi la charge du service Recrutement depuis deux ans. Le Commerce et le Recrutement donc, les deux moteurs qui permettent, année après année, de propulser l'entreprise toujours plus haut. Raison pour laquelle je suis aujourd'hui membre du comité de direction de notre Business Unit. J'aime relever des défis de taille et décider avec une grande autonomie.

“ **L'ENTREPREUNARIAT, CHEZ NEURONES, N'EST PAS UN VAIN MOT !** ”

Tout cela fut possible grâce à la culture d'entreprise du groupe. Il fournit les moyens correspondant à ses ambitions, responsabilise, permet de construire dans le temps, sainement et sûrement, offrant ainsi des axes d'épanouissement certains. L'entrepreneuriat chez NEURONES n'est pas un vain mot, c'est palpable chaque jour pour celui qui sait en profiter. Je me suis toujours senti libre de prendre des risques, des initiatives, d'être force de proposition, pour me dépasser et aller plus loin. L'ennui n'a pas sa place, l'envie de mieux faire reste perpétuelle, j'apprends, j'expérimente, je phosphore tout le temps ! Et, après 19 ans dans l'entreprise, je compte bien continuer cette belle aventure.

TÉMOIGNAGES

DES AMBITIONS, DES PASSIONS, DES PARCOURS...

**Muriel,***Chef de projets (Mobilité)*

Chez NEURONES depuis 2006

Après des études d'Ingénieur et une spécialisation Réseaux, mes premiers pas ont été au sein d'un grand cabinet d'audit. La hotline téléphonique pour les outils bureautiques et la messagerie, le dépannage sur site et la formation des utilisateurs ont fait partie de mes missions de l'époque. Constatant que les besoins des collaborateurs n'étaient pas toujours couverts par les systèmes d'information en place, j'ai souhaité travailler au sein d'une ESN. L'accueil, la convivialité, l'esprit collaboratif et les valeurs transmises par NEURONES répondaient à mes aspirations. J'y ai vu un environnement idéal pour démarrer une nouvelle aventure professionnelle !

J'ai ainsi intégré, en 2006, une des sociétés du groupe

qui m'a confié des responsabilités en adéquation avec mes attentes et compétences. Plusieurs missions de longue durée auprès de grands comptes se sont succédé, principalement dans le domaine de l'administration réseau et de la messagerie. Consultante, j'ai eu la chance de pouvoir évoluer de façon autonome, tout en bénéficiant de l'ancrage et du soutien de l'entreprise.

En 2014, une unité d'intégration de gestion de terminaux et d'applications mobiles a été créée et j'en ai rejoint l'équipe. Elle est devenue, en 2016, l'entité mobilité du groupe. Aujourd'hui, je pilote des projets autour des flottes mobiles (Smartphone, PC, IoT, etc.), que je coordonne, depuis l'achat, jusqu'à la mise à disposition aux utilisateurs. Ces missions sont très enrichissantes et souvent sources de défis. Les projets complexes sont motivants et correspondent bien à mon savoir-faire et mon caractère !

🗨️ **J'AI EU LA CHANCE DE
POUVOIR ÉVOLUER
DE FAÇON AUTONOME,
TOUT EN BÉNÉFICIAIRE DE
L'ANCRAGE ET DU SOUTIEN
DE L'ENTREPRISE.**

**Jérôme,***Directeur (Cloud public, privé)*

Chez NEURONES depuis 2020

Une quinzaine d'années passées dans le développement et la production de jeux vidéo m'ont amené à piloter les développements des éditions majeures pour un grand acteur du secteur. Pendant cette période, je me suis régulièrement formé à de nouvelles compétences : chefferie de projet, MBA en management, méthodes Agiles... Ma passion pour les nouvelles technologies m'a ensuite dirigé vers une ESN spécialiste du Cloud, où j'ai occupé pendant deux ans des missions de consultant grands comptes et de manager « Transformation ».

Les patrons de l'entité Cloud du groupe, qui cherchaient à aller vite, m'ont alors proposé de créer une nouvelle business unit, regroupant une trentaine d'experts, et d'occuper un rôle décisionnaire au sein du comité de direction. Ce beau défi, allié à leur ouverture d'esprit et à leur volonté d'aller de l'avant, m'a beaucoup plu. Je les ai donc rejoints avec enthousiasme. De plus, NEURONES représente à mes yeux un vrai

🗨️ **NEURONES REPRÉSENTE
À MES YEUX UN VRAI
MODÈLE DE RÉUSSITE,
AVEC DES VALEURS
HUMAINES FONDAMENTALES.**

modèle de réussite, avec des valeurs humaines fondamentales et beaucoup d'autonomie laissée aux sociétés.

Aujourd'hui, mon périmètre est très large et les missions très diverses. Je dirige cinq équipes d'experts sur un modèle d'organisation Agile « de type Spotify ». J'ai aussi des missions commerciales, d'accompagnement de certains clients stratégiques, de réflexion sur les choix technologiques de l'entreprise... Être précurseur dans le domaine des nouvelles technologies, cela me passionne. J'ai l'ambition que notre société devienne leader dans son domaine et soit reconnue pour l'excellence de son savoir-faire.



Eugénie,

Service Delivery Manager (Support aux utilisateurs)

Chez NEURONES depuis 2013

Diplômée d'une école d'ingénieurs en 2007, j'ai démarré dans une entreprise qui m'a chargée de premières missions de Service Delivery Management. Six ans plus tard, souhaitant évoluer au sein d'une société dotée d'une forte expertise dans les domaines du services desk et de la proximité, j'ai rejoint le groupe. Depuis mon arrivée, on m'a confié, en tant que SDM confirmée, le pilotage de plusieurs contrats d'infogérance.

LES FILIALES
SPÉCIALISÉES PERMETTENT
DE FOURNIR UNE EXPERTISE
ET DES SOLUTIONS
COMPLÉMENTAIRES.”

Mes missions sont passionnantes à plusieurs titres. La fiche de poste, pluridisciplinaire, va du management d'équipes et du suivi opérationnel des contrats, à la mise en place d'innovations, en passant par le pilotage financier et l'avant-vente. L'autre aspect passionnant, c'est l'immersion dans ce qui constitue le cœur du métier des clients. Nous devons en saisir toutes les composantes et facettes afin de bien comprendre leurs contraintes et adapter les services au plus près. Faire partie de NEURONES donne de la valeur et de la portée à notre parole. Les filiales spécialisées permettent de fournir une expertise et des solutions complémentaires.

Fin 2020, j'ai rejoint l'équipe de la Direction des Opérations dédiée au pilotage de l'infogérance d'une grande banque française. Nous sommes quatre SDM et plus de 300 collaborateurs pour ce client de taille (150 000 utilisateurs), très demandeur d'innovations et de projets de transformation à grande échelle. C'est une belle aventure humaine menée par un directeur dynamique et impliqué, qui tire toute l'équipe vers le haut. Et chacun est focalisé vers un but unique : la satisfaction du client qui nous fait confiance.



Rouzbeh,

Directeur (BPM, ECM)

Chez NEURONES depuis 2011

À l'issue d'un cursus Miage (Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises) j'ai effectué un stage de gestion documentaire au sein d'une banque. Intéressés par mon profil, les fondateurs de l'entité Gestion Documentaire (devenue filiale du groupe en 2008), m'ont embauché pour une mission de développeur. « Elevé » au sein de la société, j'ai évolué professionnellement en même temps qu'elle grandissait.

Mes premières missions m'ont conduit à faire du développement, de la gestion et de la direction de projets. Après un contrat de dix-huit mois chez un grand client, je suis revenu en interne pour devenir Product Manager pour un éditeur. Mes missions consistaient à définir les contenus des nouvelles versions des « produits », en collaboration avec la R&D, l'équipe Assurance Qualité, les commerciaux et l'équipe Process Services. Lorsque la société a noué un partenariat avec un nouvel éditeur, on m'a proposé de créer une Business Unit dédiée et de m'occuper de son développement. L'évolution des partenariats s'est poursuivie. Nous avons alors créé une B.U. plus grande, dédiée à la Gestion

LE POSITIONNEMENT
DU GROUPE, À TRAVERS
L'ENSEMBLE DE SES ENTITÉS,
OUVRE DE NOMBREUSES
OPPORTUNITÉS.”

des Contenus d'Entreprise (ECM) et la Gestion des Processus Métiers (BPM). J'en suis aujourd'hui le co-directeur, avec un rôle orienté vers le développement des partenariats et le Business Development.

Le positionnement du groupe, à travers l'ensemble de ses entités, ouvre de nombreuses opportunités auprès des clients grands comptes et ces collaborations aident beaucoup, en amont, sur certains dossiers. Ces synergies fructueuses ont accompagné le développement en jouant un rôle clé dans l'accélération de la croissance !

Politique sociétale

NEURONES a conscience de faire partie d'un écosystème de parties prenantes avec lesquelles il lui incombe d'organiser des relations équilibrées, éthiques, respectueuses de la loi et motivantes.



348k€

CONSACRÉS AUX PARTENARIATS
ET AU MÉCÉNAT EN 2021

ecovadis

NEURONES est régulièrement évalué
par le questionnaire EcoVadis

Les participants aux succès présents et futurs du groupe sont : les salariés, clients, sous-traitants et autres fournisseurs, les éditeurs, constructeurs et écoles, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que acteurs de la société civile et les actionnaires.

Sous-traitants et fournisseurs

En 2021, les achats de sous-traitance de prestations se sont élevés à 145,7 millions d'euros soit 25,1 % du chiffre d'affaires, ratio en progression régulière et se situant probablement légèrement au-dessus de la moyenne des grands confrères.

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

Dans les filiales certifiées ISO 9001, les sous-traitants, qui dépassent certains seuils de volume de prestation, sont évalués formellement. Ces derniers sont sensibilisés à la RSE et une partie de leur score en dépend.

Relations écoles

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

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

En France, les écoles vers lesquelles le groupe dirige sa taxe d'apprentissage sont principalement : Centrale Lille, Ece, Efrei, Em Strasbourg, Ensiee, Epita, Esg Management School, Esiea, Esiee, Esigete, Esilv, Ingsep, InTechInfo, Isep, Itic, Mines d'Alès, Mines de Paris, Supinfo, Telecom Paritech et Utc Compiègne.

Actions volontaires avec la société civile

Sont encouragées les initiatives des associés et des collaborateurs qui souhaitent s'impliquer dans leur environnement local ou auprès d'associations (Handigolf, cofinancement d'un skipper pour la "Route du rhum"...) et donner de leur temps et de leur créativité.

Indicateur (en milliers d'euros)	2017	2018	2019	2020	2021
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	72	158	270	233	348

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

Dans ce mode, le pôle Conseil soutient deux associations :

- une première assistant des entrepreneurs sociaux dans le cadrage et la mise en place de leurs projets (coaching d'entrepreneurs par des consultants),

- une seconde qui accompagne des jeunes issus de quartiers défavorisés dans la recherche de leur premier emploi (parrainage par des collaborateurs expérimentés).

Cabinet de conseil "non profit"

Fort du succès du mécénat de compétences, le cabinet de Conseil en management du groupe a participé, avec trois autres confrères, à la création d'une structure à but non lucratif dédiée à l'accompagnement d'associations. Depuis, chaque année, ce cabinet "non-profit" bénéficie de plusieurs consultants à temps plein pendant environ six mois.



Entreprise à mission, certification B Corp

Le cabinet de Conseil du groupe est devenu une entreprise à mission (500 entreprises certifiées en France fin 2021), possibilité ouverte par la loi Pacte. Dans ses statuts, il a déclaré sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux. En 2021, il s'est doté d'un comité de mission composé de membres internes et externes.

Par ailleurs, il a également obtenu en 2021 la certification "B Corp" (Benefit Corporation) distinguant des entreprises qui réconcilient but lucratif et intérêt collectif (150 entreprises certifiées en France fin 2021).

Sécurité des données personnelles

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

Depuis mai 2018, est appliqué le Règlement Général (européen) sur la Protection des Données (RGPD). Il concerne également les données clients (CRM) et collaborateurs.

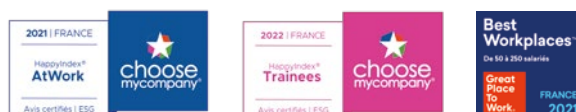
Note EcoVadis

EcoVadis aide les directions achat à évaluer la performance "développement durable" de leurs fournisseurs. À la demande de plusieurs de ses clients, NEURONES répond annuellement à ses questionnaires.

Gaïa index

Gaïa évalue les groupes cotés sur les critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) pour les gérants et analystes financiers. NEURONES répond régulièrement à ses questionnaires.

"GREAT PLACE TO WORK", "HAPPY AT WORK", "MEILLEUR EMPLOYEUR HIGH TECH"



En 2021, quatre sociétés ont obtenu les labels "Happy at Work" ou "Meilleur employeur high tech".

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

Elle a fait également partie du palmarès "Great Place to Work for Women".

Politique environnementale

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



32%

PART DES DÉPLACEMENTS
(DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL ET PROFESSIONNELS)
DANS L'EMPREINTE CARBONE*

* dont essence véhicules appartenant au groupe



40

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES
D'UNE PRIME VÉLO

Empreinte carbone

Depuis 2019, le groupe publie son empreinte carbone sur le site de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) qui fait apparaître les proportions suivantes pour chaque type d'émission :

Scope*	Types d'émissions	2019	2020	2021
1	Essence véhicules appartenant au groupe	6 %	6 %	6 %
2	Electricité locaux hors datacenters	8 %	12 %	10 %
2	Electricité datacenters	9 %	15 %	14 %
3	Alimentation des collaborateurs	25 %	38 %	34 %
3	Informatique interne (dont papier)	3 %	4 %	4 %
3	Internet, services Cloud, SaaS	4 %	6 %	6 %
3	Courrier émis	n.s.	n.s.	n.s.
3	Depl. professionnels (IK, avion, train, taxi)	3 %	3 %	3 %
3	Depl. domicile/lieu de travail (voiture, transports en commun)	42 %	16 %	23 %
3	Déchets	n.s.	n.s.	n.s.
TOTAL		100 %	100 %	100 %
Total émissions en tonnes équivalent CO ₂		8 708	5 958	6 922
par salarié en tonnes équivalent CO ₂		1,61	1,09	1,18

* Classification de l'Ademe par type d'émission de gaz à effet de serre : émissions directes (scope 1), émissions à énergie indirectes (scope 2), autres émissions indirectes (scope 3).

L'empreinte carbone de l'année 2019 est plus représentative d'une activité "normale". En 2020 et 2021, certaines émissions ont baissé du fait du télétravail massif.

Même si les plans d'action visent avant tout à limiter les émissions brutes, il faudrait planter environ 32 arbres par salarié et par an pour "compenser" les émissions de NEURONES (source Ecotree : 20 arbres à planter par tonne équivalent CO₂).

L'empreinte carbone sera progressivement affinée, avec, en perspective, l'objectif de réaliser des bilans carbone par contrat.

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

Sur une échelle commune (tonnes équivalent CO₂) et en année "normale" (sans confinement ni couvre-feu), la consommation de carburant liée aux déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail) est quatre fois et demie plus importante que la consommation d'électricité des bâtiments et des datacenters. Les déplacements domicile/lieu de travail constituent le premier poste d'émission de CO₂ du groupe.

NEURONES a donc :

- systématisé l'utilisation de la donnée "lieu de résidence" dans ses systèmes d'affectation des équipes aux projets. Le recrutement se fait ainsi,

- autant que possible, dans les bassins d'emploi proches des centres de services pour limiter les déplacements domicile-lieu de travail,
- privilégié depuis 2007 des véhicules de service Eco2 émettant moins de 120 g de CO₂ au km,
- mis en place un système de covoiturage (centres de services d'Angers et Lille),
- encouragé et favorisé les différents systèmes de visio-conférence.

(en tonnes eq. CO ₂)	2017	2018	2019	2020	2021
Emissions correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto	3 395	3 471	3 163	922	1 580
Métro					28
Emissions du parc de véhicules de NEURONES	478	470	516	376	448
Emissions correspondant aux déplacements professionnels voitures et moto remboursés en notes de frais	245	220	206	117	94
Avion					88
Train					2
Taxis					2

Périmètre : France. Le taux de salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en commun n'a pas été réévalué en 2019.

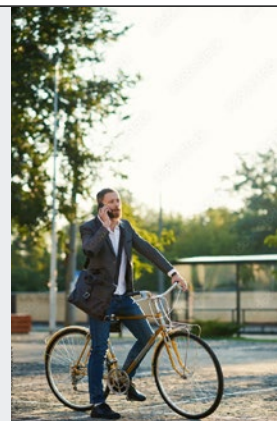
Les émissions métro, avion, train, taxis ont été estimées pour la première fois en 2021.

Comme 2020, 2021 aura été une année atypique. Il a été retenu que durant l'exercice 2021, les salariés ont été à 60 % en télétravail ou en chômage partiel.

La baisse tendancielle des émissions liées aux déplacements domicile-lieu de travail s'explique par la diminution d'environ 10 % (en quatre ans et demi) de l'utilisation des voitures et motos au profit des transports en commun. Les distances parcourues n'ont pas connu d'évolution notable.

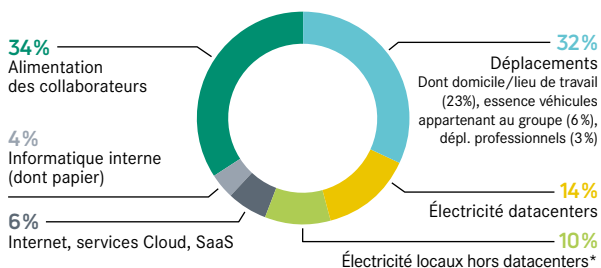
Projet covoiturage et primes cyclistes

Depuis plusieurs années, l'établissement d'Angers incite au covoiturage. Des places de parking aux alentours des bureaux sont réservées pour les collaborateurs qui s'engagent à utiliser ce mode de transport. Ce dispositif concerne aujourd'hui environ 10 binômes (20 personnes). Par ailleurs, une prime est versée à une quarantaine de salariés qui viennent à vélo à leur travail. Cette prime sera intégrée à la future prime mobilité durable plus globale.



La répartition du lieu de résidence des salariés en région parisienne (70 % des effectifs totaux) est la suivante :

EMPREINTE CARBONE DE NEURONES



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

Département Ile-de-France	92	75, 78	77, 91, 93, 94, 95
% lieu de résidence par département	20 %	15 %	10 % en moyenne

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

Pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, la plus récente enquête interne (janvier 2020, périmètre France, 1 350 répondants soit 30 % des effectifs France) sur les modes de transports utilisés a fourni les informations suivantes :

Mode de transport domicile/lieu de travail	Ile-de-France	Autres régions	Total France
Transports en commun	63,8 %	29,7 %	55,8 %
Voiture	25,9 %	53,8 %	32,4 %
Moto	6 %	3,1 %	5,3 %
À pied	2 %	7,7 %	3,3 %
Vélo	2,1 %	5,7 %	3 %
En tant que covoituré	0,1 %	0 %	0,1 %
Télétravail (0 km)	0,1 %	0 %	0,1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Périmètre : France.

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

Cette même enquête avait été réalisée en juillet 2015. En quatre ans et demi, l'utilisation de la voiture et de la moto a diminué d'environ 10 %.

La consommation des 245 véhicules du parc de NEURONES est calculée sur les bases d'une consommation moyenne par véhicule de 6 litres/100 km et de 12 000 km parcourus en 2021. Pour les déplacements professionnels, 1 900 km sont indemnisés en moyenne par an et par salarié concerné. Les consommations liées aux déplacements des visiteurs, ainsi que celles liées aux transports en commun, n'ont pas été estimées.

Visio-conférence, entretiens candidats à distance

En 2021, la quasi-intégralité des entretiens candidats a eu lieu à distance (Teams, Skype) et cette pratique gardera une place importante au-delà de la crise sanitaire actuelle. Il est également fait appel à la visio-conférence (Polycom, Webex, Chromebox for meeting...) afin d'améliorer la qualité des réunions à distance et éviter les déplacements.



Adoption d'une alimentation moins émettrice en CO₂

La nourriture est le second poste d'émission en CO₂. La sensibilisation des salariés pour l'adoption d'une alimentation moins émettrice en CO₂, par exemple moins riche en viande, est faite indirectement par les sociétés qui gèrent les restaurants interentreprises fréquentés par les collaborateurs.

Efficacité énergétique des bâtiments

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

Indicateurs	2017	2018	2019	2020	2021
Consommation électrique par m ² et par an (hors datacenters) (en kWh/m ²)	124	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Surface utilisée (en m ²)	31 100	33 200	34 900	36 050	36 100
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	522	557	585	708	666

La consommation électrique au m² est estimée depuis 2018 à 130 kWh/m². Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe.

En France, le MWh correspond à 82 kg de CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂. En Roumanie, à 413 kg de CO₂. À Singapour, à 499 kg de CO₂. En Allemagne, à 461 kg de CO₂.

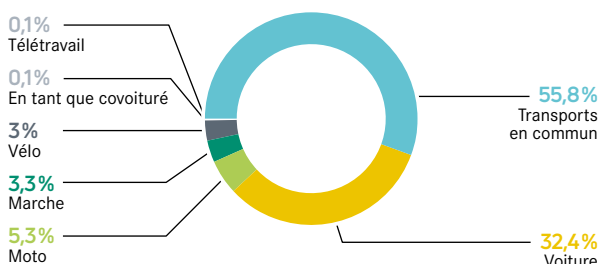
La moyenne française pour les bâtiments tertiaires s'établirait à 211 kWh/m² (source : Club des Acteurs du Développement Durable). La consommation des équipes situées chez les clients, qui n'a pu être estimée, est considérée comme gérée par ces derniers.

Consommation électrique des datacenters "green IT"

Le groupe a placé les serveurs qu'il gère pour le compte de ses clients et pour son propre compte chez des spécialistes de "l'hébergement sec". Ainsi, la quasi-totalité des serveurs gérés est située chez cinq partenaires hébergeurs de niveau "Tiers 3+" et dans onze datacenters distincts. La durée d'utilisation des serveurs et équipements a été portée de 3 à 5 ans.

Des critères RSE ont été intégrés et ont conduit au choix de différents sous-traitants hébergeurs (ISO 14001 et 50001 pour la plupart) offrant des ratios performants de PUE (Power Usage Effectiveness – voir glossaire) dans la plage de 1,4 à 1,5 en cible (à pleine charge, avec une météo moyenne pendant l'année). NEURONES s'efforce de privilégier des datacenters de dernière génération, offrant normalement de meilleurs PUE, et cherche à augmenter régulièrement le taux de remplissage de ses armoires. Les fournisseurs principaux de matériel (IBM et Cisco) sont également ISO 14001.

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



27 km

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

Indicateurs	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe)	227	210	186	189	201
Puissance réelle moyenne par armoire (en kW)	2,56	2,69	2,78	3,11	3,18
PUE moyen	1,67	1,65	1,67	1,64	1,62
Consommation totale (après PUE) (en MWh)	8 504	8 172	7 552	8 576	9 495
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	858	830	779	864	956

Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe.

En France, le MWh correspond à 82 kg de CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂. Les datacenters gérés en Côte d'Ivoire sur site client ne sont pas comptés.

Le groupe a demandé à ses différents hébergeurs des évaluations de leurs PUE, centre par centre. Ces derniers ont répondu, certes par écrit, mais de façon assez approximative. La consommation estimée des datacenters est donc présentée à titre informatif. Les proportions d'énergie d'origine renouvelable annoncées par les hébergeurs, toutes très élevées, n'ont pas une fiabilité suffisante.

Numérique responsable, sobriété numérique, durabilité des équipements

Depuis qu'il existe, le secteur du numérique a surtout connu l'inflation de la puissance de traitement et des capacités de stockage de données. Des premiers essais de plus grande sobriété numérique ont néanmoins lieu sur le marché. Par exemple, pour des sites Web institutionnels, des mesures de la performance environnementale des pages (EcolIndex) et du respect du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA version 4) ont été réalisés. Des premières mesures d'efficacité énergétique d'applications ont également été conduites.

Une entité a participé à des ateliers d'identification des bonnes pratiques pour un numérique plus responsable, en vue de signer en 2022 le manifeste "Planet Tech'Care".

Le groupe s'efforce d'augmenter les durées d'utilisation de ses équipements informatiques et téléphones portables.

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

Le recyclage de consommables (toners d'imprimantes, piles électriques, etc.) est pratiqué systématiquement et depuis de nombreuses années. Conformément aux règles en vigueur (concernant les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), les matériels informatiques en fin de vie sont cédés à des brokers agréés ou donnés à des associations (comme "la Gerbe").

Plus de 90 % des factures clients comme fournisseurs sont dématérialisées.

De plus en plus, les imprimantes et copieurs sont paramétrés en noir et blanc ainsi qu'en mode recto/verso. L'archivage par numérisation est utilisé de manière croissante, notamment par les équipes d'administration des ventes et de comptabilité, au détriment des dossiers papier. L'utilisation des scanners en réseau se généralise et contribue à la baisse du nombre de photocopies. L'ensemble de ces actions a réduit de 60 % les volumes d'impression en 5 ans. La baisse importante en 2020 et 2021 s'explique par le recours massif au télétravail :

Indicateurs	2017	2018	2019	2020	2021
Quantité de papier consommé par m ² et par an (en g/m ²)	384	311	239	159	177
Émissions (en tonnes équivalent CO ₂)	11	9,5	7,5	5,2	5,9

Papier de formats A4 et A3. Certains sites ont reporté des quantités achetées et non consommées.

Tri sélectif

Le tri sélectif des déchets de bureau (Lemon Tri, réseau Elise...), l'usage des mugs et des gobelets en carton se généralisent.




- 6 %

ÉVOLUTION 2020/2021
DES ÉMISSIONS DE CO₂ LIÉE À LA CONSOMMATION
ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS*

* hors datacenters



Le tri sélectif des déchets se généralise
dans les entités du groupe

TAXONOMIE VERTE

Le règlement Taxonomie (règlement UE 2020/852) est une des mesures du plan d'action de l'Union Européenne inscrite dans son "Green Deal", ensemble d'initiatives visant à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. La Taxonomie verte a été précisée par des actes délégués publiés au journal officiel de l'Union Européenne en décembre 2021. La production des trois indicateurs ci-dessous est demandée à compter de cette année. Leur estimation sera progressivement affinée.

Indicateur de chiffre d'affaires

Le règlement demande de déterminer la part des activités qui contribuent à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation au changement climatique. Ont été retenues les activités "éligibles", périmètre plus large que les activités "alignées".

La correspondance entre les activités définies par la Taxonomie et les activités du groupe est délicate à effectuer. L'hébergement étant sous-traité à des tiers, les activités d'infrastructures (Règlement Taxonomie - Annexe 1 - "8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes") ont été exclues. Le groupe a retenu les projets de conseil et d'intégration applicative permettant d'avoir un impact favorable, direct ou indirect, sur la réduction de gaz à effets de serre (Annexe 1 - "8.2. Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES") :

- les projets de BPM et de dématérialisation de documents entrants et sortants,
- les missions de conseil dans l'énergie, l'eau et le traitement des déchets ayant trait à la transition bas-carbone,
- le développement, pour une major de l'industrie pétrolière, d'une application pour sensibiliser ses collaborateurs à leur empreinte carbone : questionnaire, notation et recommandation, "challenge".

Pour ce premier calcul, il a été estimé que la part éligible était de l'ordre de 3,5 % du chiffre d'affaires total du groupe.

Indicateur de Capex

Le règlement indique que les dépenses d'investissement éligibles sont celles liées aux activités potentiellement durables, celles faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable et celles individuellement éligibles, liées à des activités économiques définies dans la Taxonomie (telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données).

La définition des Capex de la Taxonomie est légèrement différente de celle des Capex du tableau de financement comptable en page 57 du présent document (6,4 millions d'euros) mais ces écarts sont non significatifs.

En première analyse, le groupe a retenu les investissements informatiques et exclu véhicules et agencements. Les dépenses éligibles représentent donc environ 80 % des Capex 2021.

Indicateur d'Opex

Le règlement demande de rapporter les dépenses d'exploitation éligibles par rapport aux charges d'exploitation suivantes : coûts de Recherche et Développement, frais de rénovation des bâtiments, frais de maintenance d'entretien et de réparation des actifs.

Pour les ESN, les charges principales sont, de loin, les salaires et la sous-traitance. Ce périmètre de charges ne représente que 6,1 millions d'euros en 2021 soit environ 1,2 % du total des charges. L'indicateur d'Opex, part éligible de ce périmètre de charges, a été considéré comme non matériel.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètres de reporting

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

- le périmètre dit "Sage" couvrant les filiales en France (toutes, sauf trois) gérées dans le logiciel RH de Sage, soit 81,5 % des effectifs,
- le périmètre "France" couvrant 87 % des effectifs,
- le périmètre total du groupe ("Groupe").

Les indicateurs ont été produits sur les périmètres suivants :

- périmètre "Sage" : taux de CDI, âge moyen, répartition par plages d'âge, pourcentage de seniors, d'étrangers, nombre de nationalités, répartition par sexe, part des emplois à temps plein, taux d'absentéisme, de fréquence et de gravité des accidents du travail, proportion de salariés utilisant les transports en commun,
- périmètre "France" : nombre de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, stagiaires, proportion de salariés en situation de handicap, achats aux EA et ESAT, nombre de forums écoles, mécénat, consommations d'essence,
- périmètre "Groupe" : effectifs, entrées/sorties, turnover, masse salariale, salaire moyen, achats de sous-traitance, jours et heures de formation, budgets mécénat et partenariats, consommation d'énergie des bureaux et datacenters, poids du papier consommé par m² de bureaux.

Les sorties par motif de départ (démissions, licenciements...) sont disponibles de façon détaillée dans le périmètre "Sage". Une extrapolation à l'ensemble du groupe a été réalisée à partir de ce dernier.

Pour les jours de formation, les données ont pu être collectées pour 99 % de l'effectif.

Depuis 2020, la définition de l'absentéisme a été modifiée par l'ajout de certaines rubriques d'absences au numérateur (congés pathologiques, maternité, paternité, accidents de trajet, déménagements, absences non rémunérées, absences administratives). Les taux historiques ont été corrigés afin d'être comparables.

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

- pour les datacenters appartenant au groupe, devenus très minoritaires, des estimations de kWh consommés après PUE,
- pour les hébergeurs tiers, la puissance moyenne en kW par armoire avant PUE. En 2015, les quatre principaux hébergeurs avaient également produit des évaluations écrites de "PUE cible", centre par centre. Ce sont ces évaluations qui sont utilisées dans le présent rapport.

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

Sources et outils utilisés

Les indicateurs du périmètre "Sage" sont issus du système RH commun. Les indicateurs des périmètres "France" et "Groupe" proviennent d'une consolidation annuelle des données extra-comptables et RSE de chaque filiale.

Méthodes de consolidation et de contrôle

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

AVIS DU VÉRIFICATEUR

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la Déclaration consolidée de performance extra-financière.

Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après "entité") désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1141 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel") relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

1. Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

2. Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : l'absence d'objectifs au regard des principaux risques ne facilite pas la lecture de la performance extra-financière du groupe.

3. Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence, généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations, permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel, dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

4. Limites inhérentes à la préparation des informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

5. Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

6. Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

7. Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et au programme de vérification.

8. Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17029. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et de la norme ISO 17029.

9. Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre février et avril 2022 sur une durée totale d'intervention de deux semaines.

Nous avons mené trois entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

10. Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence de certaines informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽²⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽³⁾ et couvrent entre 41 % et 100 % des indicateurs clefs de performance consolidés et entre 35 % et 46 % des autres données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'un des commissaires aux comptes

Fait à Paris, le 21 avril 2022

BM&A

Marie-Cécile Moinier

Membres de la Compagnie régionale de Paris

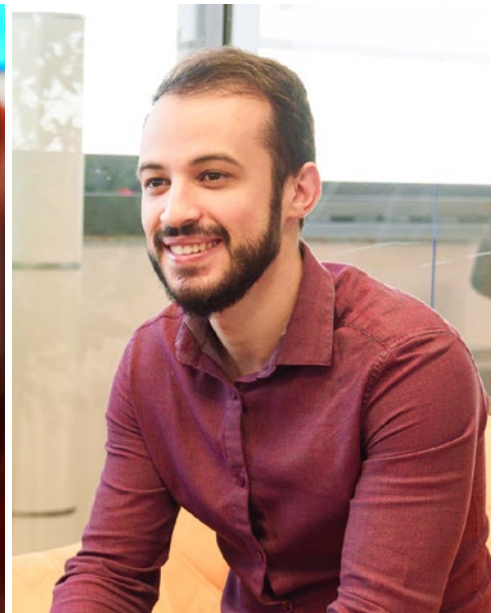
(1) Informations qualitatives : Gouvernance (Compte-rendu de réunion du comité de développement durable), Actions de fidélisation (Mécénat de compétences) ; Communication interne active (lettres internes, revue interne "Talents") ; Diversité et inclusion (formations accompagnement reconversion professionnelle, GME) ; Dialogue social (Accord collectif) ; Santé et Sécurité au Travail (ateliers de sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail) ; Note EcoVadis, Relations écoles (Label Happy at Work, Meilleur employeur, Hybrid Workplace, Tech at Work) ; Actions volontaires avec la société civile (associations Handigolf et Mille et un sourires), Certification B-Corp.

(2) Indicateurs clefs de performance : politique active de recrutement (nombre de nouveaux salariés), taux de turnover, charge liée aux plans d'actions gratuites, taux d'absentéisme. Pour les autres résultats quantitatifs : effectif, âge moyen, diversité et inclusion (nombre de nationalités représentées, pourcentage d'étrangers dans l'effectif, pourcentage de femmes dans l'effectif).

(3) Sociétés Helpline, Cloud temple, Experteam, Intrinsec, Codilog, Colombus, Deodis, Mobiapps, Visian, Iliade, Neurones IT et Neurones S.A.



Aussi loin que
vous voudrez...®



Immeuble "Le Clemenceau 1" - 205, avenue Georges Clemenceau - 92024 Nanterre Cedex
01 41 37 41 37 - www.neurones.net

Suivez NEURONES :     