



NEUROTECH

Développons une technologie intelligente



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021

NOTRE
RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

Sommaire

Le mot du Président Directeur Général	4
A propos de NEUROTECH.....	6
Notre engagement pour un Développement Durable.....	12
Nos Collaborateurs.....	22
Notre Environnement.....	27
Notre Communauté.....	28
Tableau des indicateurs RSE.....	34
Note méthodologique.....	38
Index GRI / ISO 26000.....	40



Le mot du Président Directeur Général

C'est toujours un honneur pour moi de confirmer le soutien de NEUROTECH aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette communication sur le progrès (COP) annuelle reprend nos engagements et actions en faveur des droits de l'Homme, les normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous nous engageons également à partager ces aspects avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de l'épidémie de COVID 19 mais nous avons su nous adapter avec la détermination des collaborateurs à surmonter cette période de crise.

Nous n'avons pas eu tort de mettre en place des comités RSE plus larges qui prennent en charge notre impact sur nos parties prenantes qui sont les collaborateurs, les clients, la communauté, mais aussi l'environnement. Les teams RSE Bien Être au Travail, Activités Ludiques et Hygiène Santé et Sécurité au Travail ont fait preuve d'agilité pour contribuer au bien-être professionnel et social des collaborateurs qui ont continué à travailler dans de bonnes conditions malgré la persistance de la crise sanitaire. Ce qui nous a permis de maintenir le niveau de service chez nos clients et la croissance régulière de notre chiffre d'affaires

Nous avons pu également exécuter la phase finale de notre stratégie Echelon 2020 et entamer notre nouveau plan stratégique Inside 2030. La RSE y est intégrée de plusieurs manières :

- Nous utilisons les balance score card pour définir notre plan d'action annuel et avons créé une nouvelle perspective RSE, en plus des 4 perspectives habituelles ;
- Dans notre plan d'action annuel, nous nous assurons de mesurer l'impact de chaque activité au regard de nos objectifs.

Cela nous assure d'une prise en charge réelle des objectifs RSE dans notre plan stratégique.

Je suis conscient que le fait de placer la RSE au cœur de notre stratégie d'entreprise, invite forcément à une transformation en profondeur de la logique même de notre organisation, notre stratégie, notre gouvernance et de notre management.

Aussi, cherchons-nous à nous « recréer » à travers une stratégie et une vision novatrice, ancrée dans un nouveau paradigme durable et conscient.

Cette année, nous avons fait la proposition au Conseil d'Administration de changer les statuts et la mission du groupe Neurotech. Notre mission sera : « d'accélérer la transformation numérique, sociétale et environnementale de l'Afrique par des services innovants et créateurs de valeurs ».

Ce qui nous a poussé à créer un comité Impact et Développement Durable au sein même de notre conseil d'administration.

Je reconnais que notre statut de GC avancé nous a beaucoup orienté en matière d'engagement RSE, mais à l'image de beaucoup de modèles d'engagement, cela ne s'arrête jamais. Nous devons continuer à nous améliorer et à relever des nombreux défis. Nous parlons bien de 17 ODD et donc la matière existe.

Personnellement, je continue à accompagner les jeunes et les femmes entrepreneurs pour favoriser leur autonomisation et montrer ainsi l'importance que revêt la RSE pour un avenir économique durable au Sénégal.

Mon engagement pour la RSE et ma volonté d'amplifier mon soutien à l'écosystème africain font que j'ai initié en mars 2021 la création d'une association à but non lucratif dénommée « Promesses Africaines » dont je suis le Président.

Abdoulaye MBAYE
Président Directeur Général



A propos de Neurotech

NEUROTCH, entreprise de référence dans les métiers de l'infrastructure informatique, a développé, depuis 2003 une offre de services large et en constante évolution.

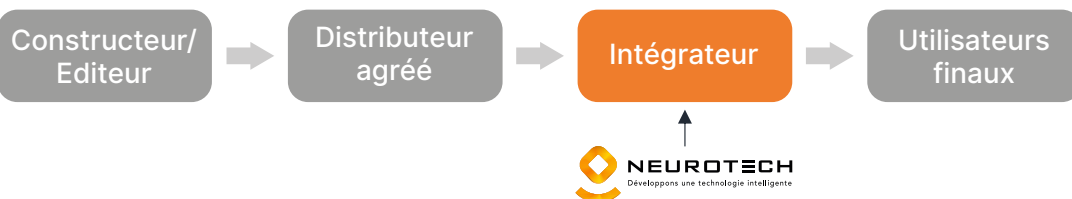
D'intégrateur de solutions informatiques, **NEUROTCH** se positionne désormais comme un **opérateur de services** informatiques avancés pour les entreprises et institutions aussi bien au SENEGAL que dans les pays d'AFRIQUE DE L'OUEST.

L'entreprise s'est bâtie autour d'une identité forte mais également autour des principes suivants : QUALITE, INNOVATION et DEVELOPPEMENT DURABLE

Nous avons pour mission d'accélérer la transformation numérique de l'Afrique par des services innovants et créateurs de valeur, et ce dans le respect de nos propres valeurs : Intégrité, Connexion, Agilité et Responsabilité.

Nous nourrissons une vision trilatérale à la fois :

- 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.
- 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



Nous avons pour ambition de préparer notre virage stratégique avec le plan Inside 2030 pour devenir le premier opérateur de services et de talents en Afrique de l'Ouest, en passant de vendeur de solutions à créateur de valeur



Des solutions sur-mesure

Les services professionnels ont représenté notre cœur de métiers durant plus d'une décennie. L'expertise constituée nous a permis de structurer une gamme Advanced Services de haut niveau, le tout étant soutenu par les Managed Services, orientés vers le support, l'infogérance et la délégation.

Cette offre large nous permet d'anticiper et de répondre aux besoins de nos clients d'amont en aval, pour une infrastructure robuste, évolutive et optimisée.

NEUROTECH entame son 3e plan stratégique par une réorganisation de ses activités en quatre pôles qui vont porter notre proposition de valeur sur une durée de 5 années :

• Le Pôle Gestion Électronique de Bâtiment composé de trois BU.

- Cabling & Radio
- Energy & Urbanisation
- Smart Security for buildings

• Le Pôle Foundation and Support Services qui regroupe quatre départements :

- Enterprise Network & Collaboration
- Cybersécurité,
- Datacenter

- Cloud Foundation

- Le Pôle Advanced Services & Conseil qui porte notre offre de conseils vers les grands comptes et la préparation de nouveaux services vers le cloud. Gestion de l'obsolescence

- Advanced infrastructures

- Plans de migration

- conseils

• Le pôle Digital Services & Transformation

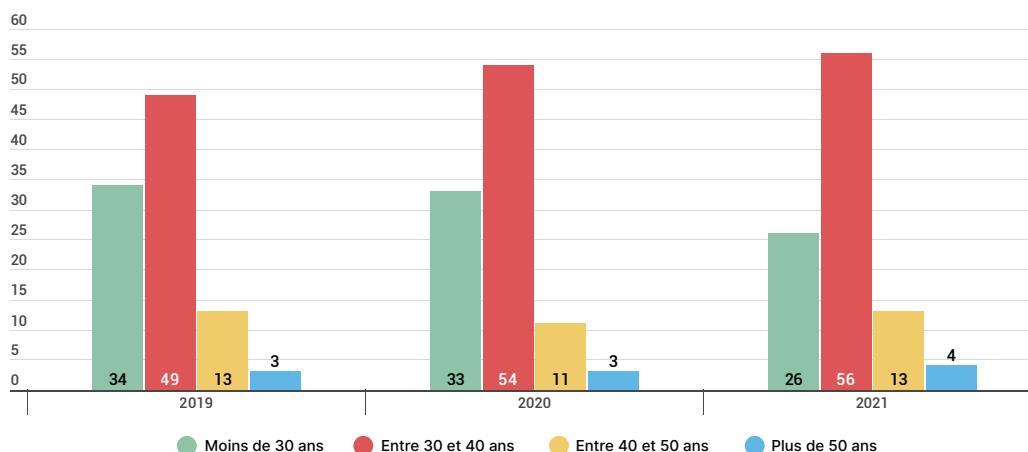
- Business Application
- Data management & Reporting
- Digital Factory
- Gouvernance Risks & Conformity

Et à chaque étape du cycle de vie de nos clients, le support client est présent dans les domaines de :

- Relation client et réclamation
- Infogérance et interventions sur sites
- Centre support et supervision

NEUROTECH est une entreprise sénégalaise qui continue son expansion dans la sous-région ouest africaine. Cette année, en plus de la Côte d'Ivoire, nous sommes présents au Togo, au Burkina Faso et au Mali. Aussi de 76 collaborateurs en 2020 avec la filiale Côte d'Ivoire, l'entreprise passe à 91 salariés avec les nouvelles filiales du Togo, du Burkina Faso et du Mali, soit une augmentation de l'effectif de près de 20% avec une équipe de jeunes talents.

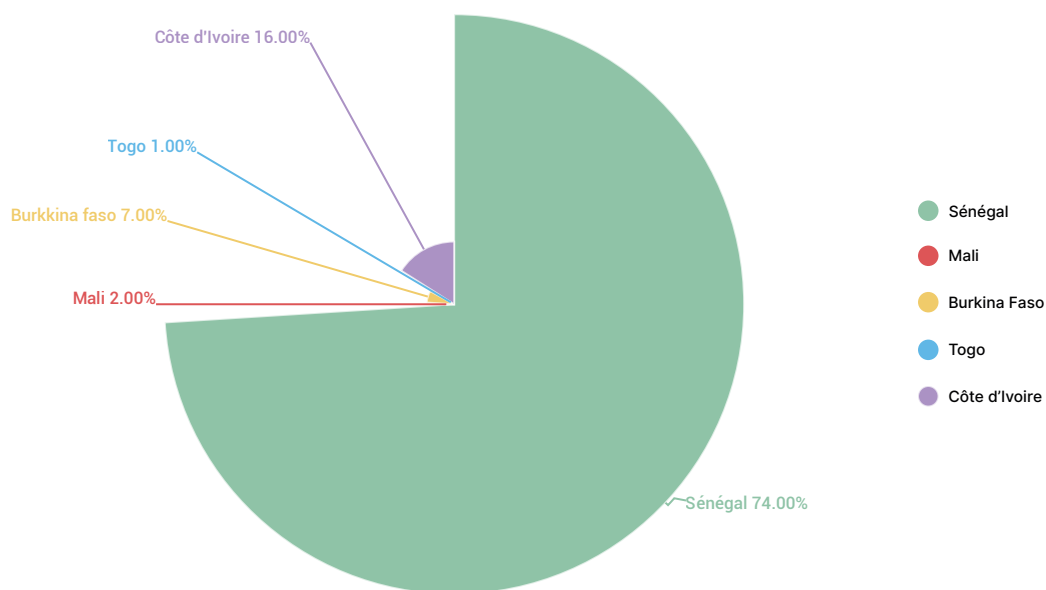
Répartition des effectifs par tranches d'âge en %



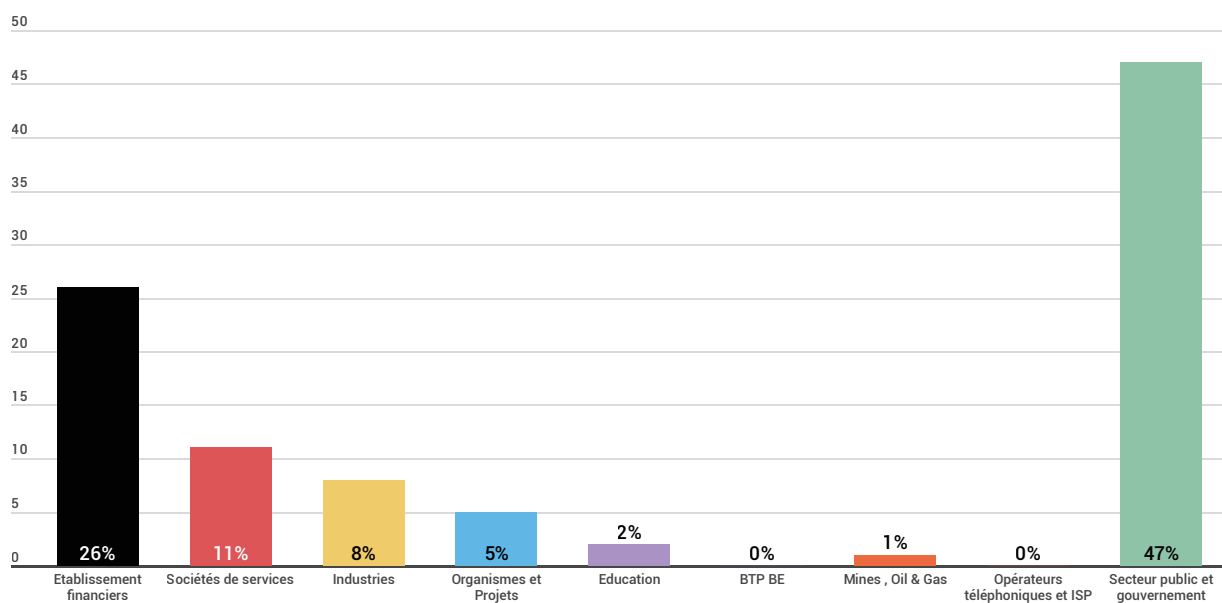


Résultat : nous avons noté une montée en puissance des filiales Côte d'Ivoire et Burkina Faso qui devra se consolider avec le Mali et le Togo. Elles ont contribué à la croissance annuelle régulière de notre chiffre d'affaires de plus de 28%, l'amenant à FCFA 6 858 412 835 cette année.

Répartition CA par pays



Nous avons réalisé ce chiffre d'affaires avec un portefeuille qui a augmenté de plus 7%, soit 390 clients répartis entre le Sénégal, le Mali, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Tchad, le Cameroun, le Niger, la RDC, le Togo et la Guinée Conakry. Nos clients restent les grands comptes, évoluant dans tous les secteurs d'activités spécifiquement le secteur public.



Stratégie et gouvernance

NEUROTECH entame son nouveau plan stratégique INSIDE 2030 dans un contexte complètement différent et plein d'incertitudes. L'économie mondiale est toujours aux prises avec la crise de COVID-19 : c'est le moment de créer des modèles plus adaptés à ce contexte.

Ce plan INSIDE 2030 s'inscrit justement dans cette logique et est plus long que les précédents, avec une vision à plus long terme qui va nous permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- **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 de services incontournable en Afrique francophone (West and central) et pourquoi pas en Afrique Anglophone ;
- **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

NEUROTECH a renouvelé sa certification ISO 9001 version 2015. Aussi, nous évaluons régulièrement notre système de management en place via des audits internes pour veiller et maintenir notre niveau de performance. La finalité d'une telle démarche est d'atteindre les objectifs décrits dans notre politique qualité :

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

La satisfaction de nos clients reste notre priorité, 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.

Nous conduisons également annuellement une enquête globale de satisfaction clients, à l'occasion de laquelle nous demandons à nos clients de nous évaluer. Cette année, les critères ont été améliorés et sont les suivants :

- Qualité de service générale
- Engagement RSE
- Qualité de service du support
- Points Forts et axes d'améliorations
- Ecoute client
- Perception de Neurotech
- Qualité de la Communication
- Recommandation client

Pour une cible de 4, les résultats obtenus à la suite des enquêtes trimestrielles post-projets de 2021 et de satisfaction annuelle témoignent de la qualité de services que nous fournissons à nos clients :

Période	Note Poste Projets/5
1er Trimestre	5
2e Trimestre	4,9
3e Trimestre et 4e Trimestre	4,9



LES 6 REGLES D'OR POUR REDUIRE MON EMPREINTE CARBONE AU BUREAU



Je limite l'utilisation de la climatisation en aérant mon espace de travail entre 8h30 et 11h30.



Je privilégie la lumière du jour dans mon espace de travail entre 8h30 et 13h.



Je débranche mon ordinateur et mon téléphone une fois chargés.
Je débranche les équipements en veille.



J'imprime seulement si nécessaire et privilégie le partage des documents sur QUIP.



Je m'assure d'éteindre les ampoules, les splits et les appareils électriques avant de quitter une pièce.



Je classe les déchets dans les boxes de recyclage

Notre engagement pour un Développement Durable

Notre RSE a commencé par du bénévolat comme la plupart des Petites et Moyennes Entreprises. Ensuite, nous avons décidé de nous insérer dans un cadre afin de mieux structurer nos actions et activités RSE, notamment l'initiative RSE Sénégal et le Pacte Mondial des Nations Unies.

Notre statut de Membre « ADVANCED » du pacte mondial des Nations Unies fait de notre entreprise un instrument économique au service de notre communauté et de notre environnement.

Notre stratégie RSE est axée autour de notre volonté de faire progresser les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans notre domaine d'influence et de notre engagement en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Des réflexions sont menées pour créer un comité Impact et Développement Durable au sein même de notre conseil d'administration

Engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies

NEUROTECH a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2012 et a atteint le niveau Advanced en 2017. Elle reste la première entreprise au Sénégal et dans l'espace UEMOA à soutenir les dix principes listés ci-dessous du Pacte Mondial dans sa sphère d'influence.

• **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.

Les valeurs fortes formulées dans les principes du Pacte Mondial autour des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption a orienté notre stratégie RSE.

S'y ajoute notre engagement en faveur de l'éducation et de l'entrepreneuriat, porté par notre Président Directeur Général.

Nos parties prenantes

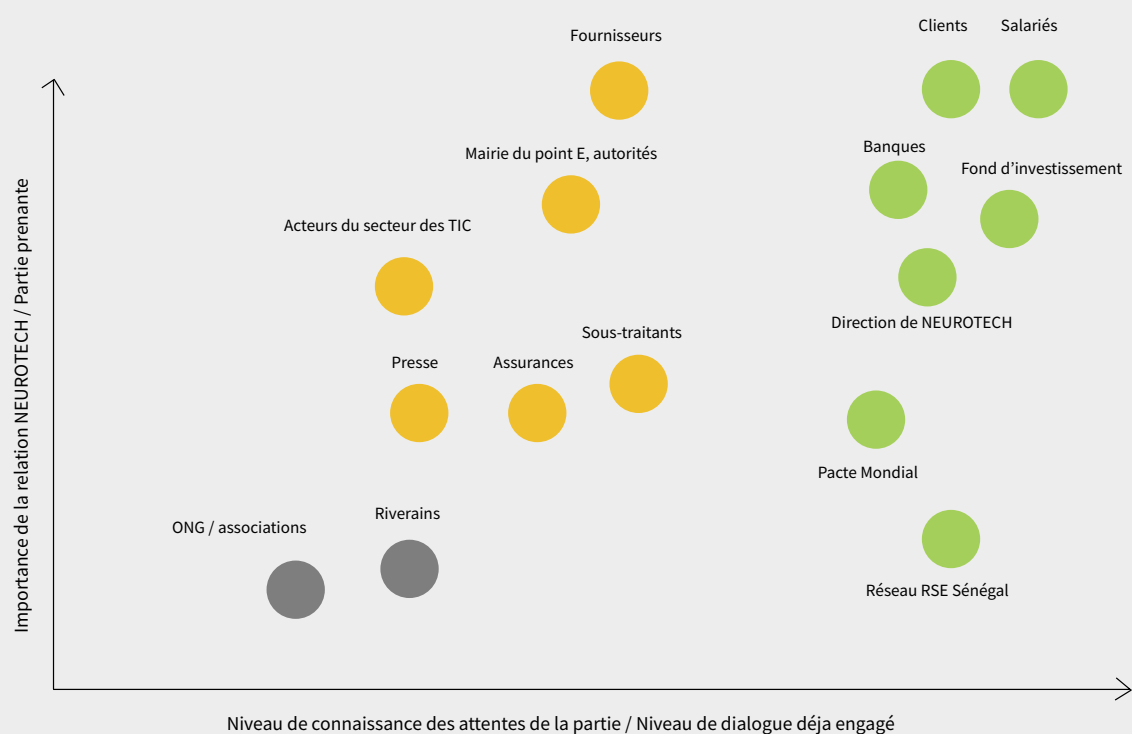
Nous maintenons le dialogue avec les parties prenantes, socle d'une démarche RSE et de Développement Durable. La cartographie de nos parties prenantes est mise à jour comme chaque année et nous demeurons à l'écoute de nos interlocuteurs. Nous avons identifié les différentes parties prenantes suivantes et les modalités du dialogue en place avec chacune d'elles.



Parties prenantes	Modalités de discussion
Collaborateurs	Chats internes courriel, affichage, téléphone, réunions en présentiel et à distance, réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram), groupe WhatsApp, délégués du personnel
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, charte d'éthique, charte achats responsables
Investisseurs	Conférences téléphoniques, réunions, rapports d'activités, courriel
Assurances	Courrier, courriel, téléphone, réunions
Autorités/Pouvoirs publiques	Bordereau de déclaration, chèque de règlement, attestations de travail, attestation de suspension d'activités, attestation de reprise de fonction, Bilan attestation mise en place 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
Communautés environnantes	site web, réseaux sociaux, actions terrain
Organisations partenaires et concurrentes	Site web, réseaux sociaux, téléphone, séminaires, visites sur sites, réunions

Le test de matérialité mené en 2017 est toujours en vigueur. Il a permis de déterminer, pour chaque partie prenante identifiée :

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



Plan d'action avec la partie prenante

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

Nous avons également impliqué des parties prenantes externes dans notre gouvernance de la RSE. Pour exemple :

- Le médecin du travail et l'inspecteur du travail participent aux réunions du comité 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,





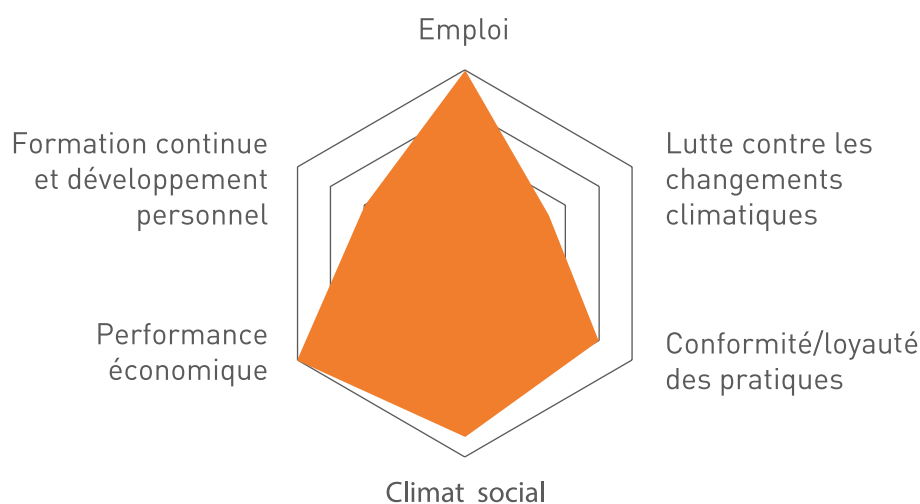
Matérialité des enjeux RSE

Le test de matérialité des enjeux RSE réalisé en 2017 correspond toujours à la réalité de nos activités. Nous nous appuyons 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. Notre démarche a été la suivante :

- 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 régulière de nos activités et notre expansion dans d'autres pays, nous avons pour ambition de mettre à jour notre test de matérialité afin de prendre en compte les nouveaux enjeux qui pourraient se manifester. Nous y travaillons.



Notre stratégie RSE

L'objectif principal de NEUROTECH en matière de Responsabilité Sociétale était 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





Depuis 2020, nous avons engagé l'ensemble de nos collaborateurs dans des teams projets RSE à fort impact positif sur :

- L'environnement de travail des collaborateurs et leur bien-être avec les teams Bien Être au travail, Hygiène, Santé et Sécurité au Travail, Activités Ludiques et Sport
- Le bien-être social et économique des communautés avec les teams Santé et Développement Durable
- Les parties prenantes avec la team Challenge
- La gestion globale de l'environnement avec la team Economie d'Energie

Les teams élaborent leurs plans d'actions qu'ils présentent au comité gouvernance RSE chargé de valider les projets, les budgets et de primer les meilleurs groupes de travail en fin d'année selon les critères ci-dessous sont à intégrer dans leur propositions de plans d'actions :

- Les principes du Global Compact
- Les domaines d'impact du label B-CORP
- L'adhésion des collaborateurs
- Les parties prenantes
- L'innovation à NEUROTECH
- La marque de NEUROTECH
- La stratégie de NEUROTECH

Ceci, pour permettre à nos collaborateurs de s'approprier les valeurs de NEUROTECH, de la RSE et de les intégrer dans leurs activités quotidiennes.

Notre volonté est d'aller plus loin, il s'agit d'intégrer la RSE au cœur de notre stratégie d'entreprise. Pour ce faire, nous devons améliorer les pratiques et politiques qui se rapportent à notre mission, notre éthique, notre responsabilité, ainsi que notre transparence. Des propositions sont faites au Conseil d'Administration en ce sens/



Gouvernance de la RSE chez NEUROTECH

La gouvernance RSE est composée de quatre personnes dont le Président Directeur Général, la Directrice Exécutive, la Directrice du Capital Humain et le Responsable RSE et est chargée de valider le plan d'actions des teams RSE et de primer les meilleures en fin d'année.

NEUROTECH avait dégagé un budget RSE de **26.426.500 FCFA** en début d'année et plus de 85% de ce budget a été dépensé malgré la crise sanitaire.

Près de 75% du budget ont été alloués aux teams engagées pour le bien-être des collaborateurs et un meilleur environnement de travail.

Les teams Bien Être au Travail et Activités Ludiques ont organisé des activités qui visent à diminuer le stress, à se détendre au travail, à avoir la sensation de bien-être, à renforcer les liens entre collègues et l'esprit d'équipe.

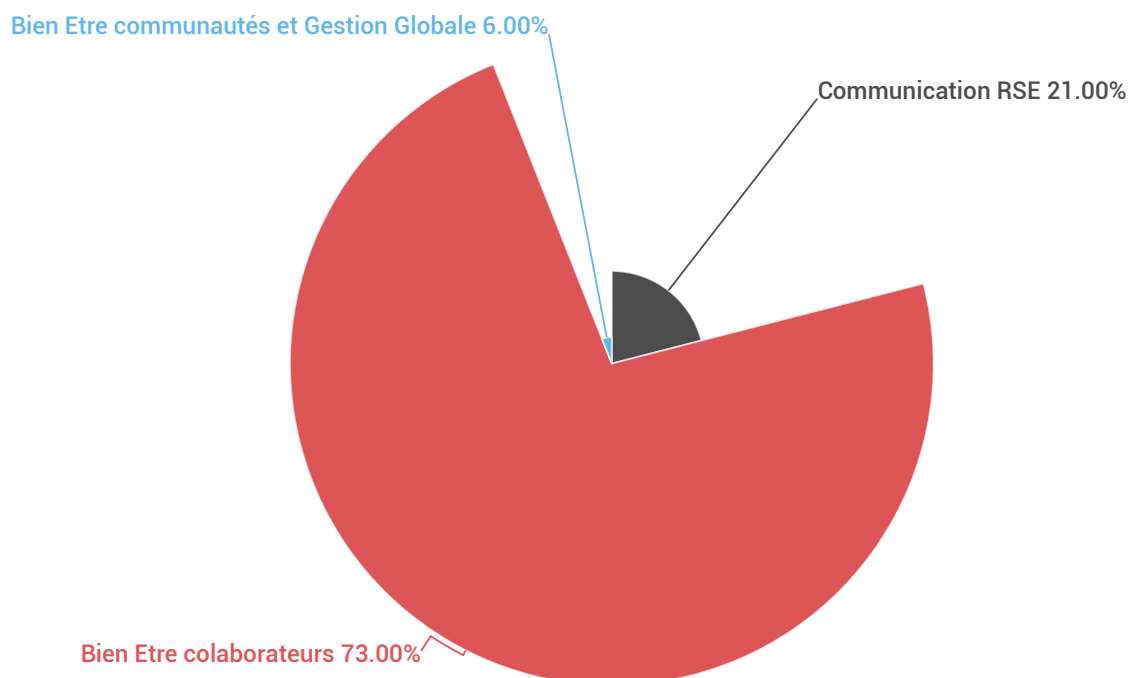
La team Hygiène Santé et Sécurité au travail a assuré son rôle de veille pour la lutte contre le coronavirus au

sein de l'entreprise et prévenir les risques professionnels liés à l'hygiène et à la sécurité au travail.

21% du budget ont été consacrés à la communication RSE en sponsorisant des événements pour la promotion de la RSE.

La team Développement Durable a fait le suivi du recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques obsolètes (DEEE) par SetTIC, une éco-société qui accompagne les entreprises et organisations dans la gestion de leur DEEE. Elle a procédé à l'achat de poubelles de tri en interne et a contribué à la conception de la Charte d'Achats Responsables.

Répartition dépenses RSE





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 progrès 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. 2021 est la sixième 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 2021. 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 intègre le Sénégal et les filiales de la Côte d'Ivoire, du Togo, du Mali, du Burkina Faso.

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 sera également disponible en fin de document.





Nos Collaborateurs

Nous sommes conscients que le capital humain joue un rôle déterminant dans la réussite de notre business services. Pour faire face aux évolutions du secteur IT, l'investissement dans la recherche, la formation via le capital humain est indispensable.

NEUROTECH s'engage à une bonne exploitation des savoirs, des compétences et des talents de ses collaborateurs, ceci dans un environnement qui favorise leur épanouissement, vecteur de productivité. Ainsi ils seront motivés et fidèles à l'entreprise.

Nous faisons de sorte qu'ils soient alignés avec nos valeurs pour encourager leur engagement et le rayonnement de notre image à l'extérieur.

Un employeur responsable

2021 reste une année difficile avec la persistance de la crise sanitaire. En tant qu'employeur responsable, NEUROTECH a veillé à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs en mettant en place des actions de prévention, d'informations et de formations portées par la team RSE Hygiène Santé Sécurité au Travail avec :

- la diffusion du plan de riposte COVID,
- la mise en place de distributeurs d'essuie-mains,
- le réapprovisionnement des trousse de soins et autres consommables.
- l'établissement d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER),
- la formation aux premiers secours, à la prévention incendie et à la manipulation des extincteurs,
- la formation des chauffeurs à la conduite préventive,
- la mise en place d'un plan d'évacuation d'urgence,
- l'achat de défibrillateurs pour le siège et les filiales,
- l'achat d'EPI,

Cette année, nous avons enregistré 11 départs et avons embauché 17 collaborateurs. Ce qui porte notre taux de rotation à 13%, de loin inférieur au taux moyen dans le secteur des IT qui est de 25%. De 76 collaborateurs en 2020 avec la filiale Côte d'Ivoire, l'entreprise passe à 91 salariés avec les nouvelles filiales du Togo, du Burkina Faso et du Mali, soit une augmentation de l'effectif de près de 20%.

Le taux d'absentéisme a connu une hausse considérable et passe de 0,82% en 2020 à 1,92 en 2021. Ceci s'explique par le passage du variant de COVID 19 OMICRON très contagieux qui n'a pas épargné certains de nos collaborateurs contaminés hors du lieu de travail. Mais la mise à jour de notre plan de riposte nous a permis de limiter les risques de contagion..

Nous garantissons la stabilité de l'emploi à nos collaborateurs et au 31 décembre 2021, 98% des collaborateurs

ont signé des contrats à durée indéterminée (CDI), les 2% étant en contrat d'essai.

La liberté syndicale est exprimée à NEUROTECH et **tous les salariés sont couverts par la convention collective nationale du Commerce.**

Une procédure de révision annuelle des salaires est mise en place. L'entreprise procède à une revue régulière des salaires afin de rémunérer la bonne performance, de corriger les iniquités salariales et de respecter les normes du marché et du secteur.

Le ratio du salaire d'entrée pour un ingénieur débutant par rapport à la moyenne du secteur des TIC au Sénégal¹ reste à +40%, traduisant notre stratégie consistant à 'embaucher de jeunes professionnels en sortie d'école et à les faire monter en compétence au sein de NEUROTECH.

L'animation des ressources humaines est confiée à la direction du capital humain, et la fonction de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) continue d'assurer un suivi personnalisé de chaque collaborateur.

Notre politique RSE avec le format de collaborateurs engagés dans des projets RSE structurants a renforcé le sentiment d'appartenance à l'entreprise et a mobilisé les équipes à travers l'organisation de diverses activités.

Durant le 2e semestre de 2021 où le COVID commençait à être maîtrisé, la team Bien Être a aménagé un coin détente et les collaborateurs ont bénéficié à tour de rôle par créneau de 5 minutes pour un massage, une collation, une petite remise en forme, etc. Elle a organisé un afterwork pour appel au regroupement et à l'intégration des nouvelles recrues.

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



La 1^{ère} édition de Paintball a été beaucoup appréciée par les collaborateurs qui ont demandé à la team Activités Ludiques d'organiser la 2^{ème} édition

La part des femmes dans l'effectif total est de **43%**. Les femmes ne sont majoritairement représentées dans les fonctions techniques de Neurotech mais ont une part de près de **64%** dans le management stratégique. L'entreprise continue d'offrir des conditions de travail et des perspectives d'évolution de carrière avantageuses 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 totale² sensiblement identique pour les hommes et pour les femmes.

Pour NEUROTECH, être un employeur responsable c'est aussi assurer à nos collaborateurs l'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 cette année du taux de souscription à cette assurance maladie de 33%, avec 85 employés couverts.

Nous investissons dans le développement personnel du capital humain chez NEUROTECH. Cette année le montant total de nos dépenses en formation s'élève à 60 317 256 FCFA.

Nous avons mis en place un parcours d'évaluation des collaborateurs couplé à une revue des talents qui permet de revoir le parcours personnel de chaque collaborateur et d'identifier son potentiel d'évolution en phase avec 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 litige³ devant les tribunaux compétents en 2021. La nature du litige demeure confidentielle, pour des raisons légales.

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

3 Litige encore en cours en 2021.

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 engageons 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 tout collaborateur dès sa prise de fonction, 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. Et nous nous engageons également auprès des personnes issues de milieux défavorisés pour leur offrir un accès à la formation et à l'emploi dans le cadre de notre engagement dans la lutte contre les discriminations. Des discussions sont engagées avec une sélection d'ONG, qui sont des clients de Neurotech, telles que World Vision et Plan International afin de déterminer des actions concrètes à mettre en place.

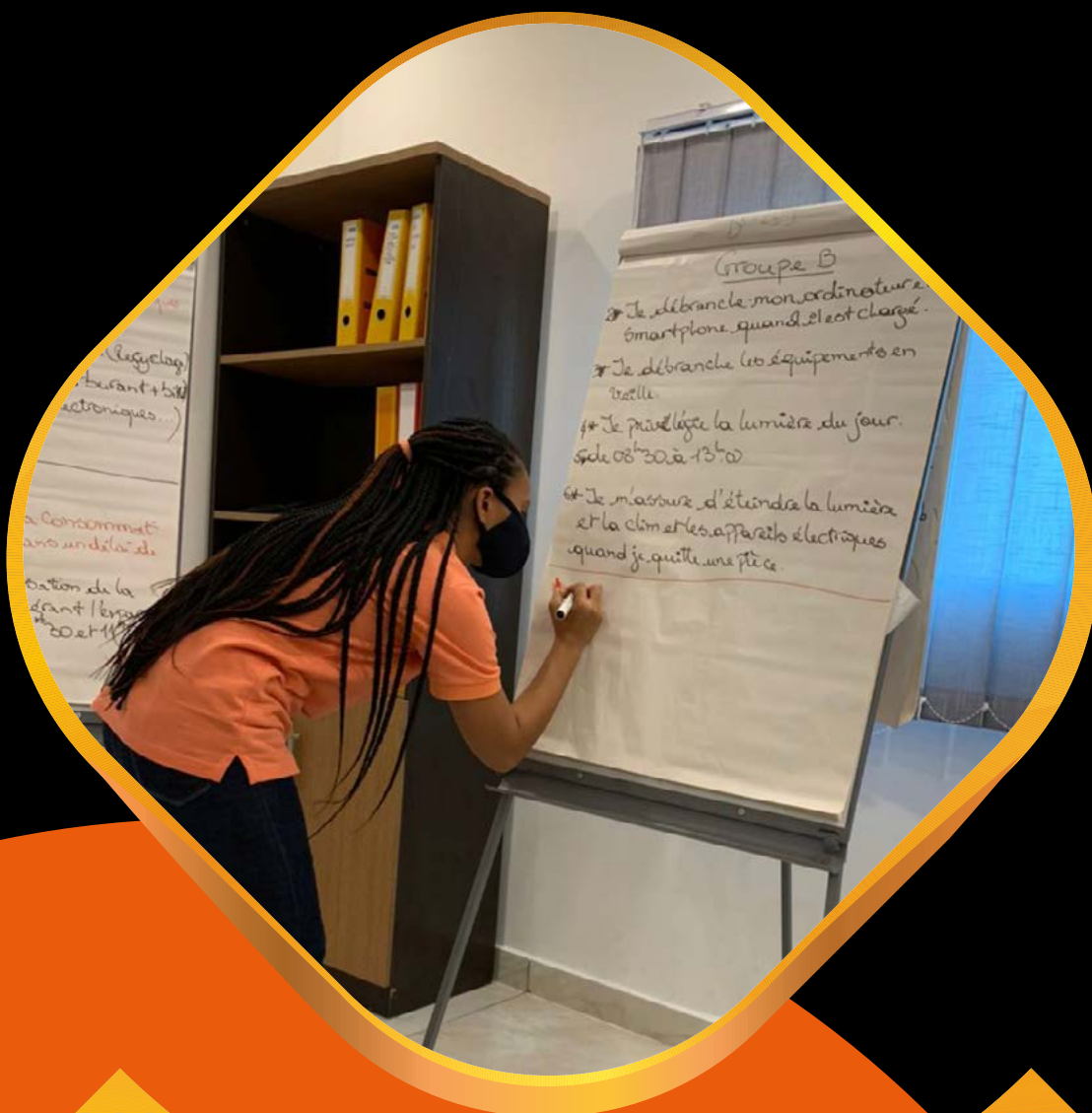
La santé et la sécurité au travail

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 renouvelés régulièrement 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 et les points de rassemblements sont clairement identifiés en cas d'évacuation des locaux.

Pour une meilleure appréhension des cas de malaise NEUROTECH s'est équipée de défibrillateurs au Sénégal et dans les filiales.

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 2021, aucun accident de travail avec arrêt n'est à reporter.





Notre Environnement

Protection de l'Environnement

La consommation énergétique (et les émissions liées) ainsi que la production de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) demeurent nos principaux axes d'impact environnemental. 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 et annexée à la charte d'achats responsables.

Les membres de la team RSE Développement Durable ont procédé à l'achat de poubelles de tri en interne pour faciliter le recyclage des déchets et réduire ainsi notre empreinte énergétique.

Consommations énergétiques et émissions de CO2

Notre consommation électrique est liée à nos activités de bureaux et des filiales de la Côte d'Ivoire et du Togo, et de la présence d'un Datacenter dans nos locaux du siège, ce qui est à l'origine de l'augmentation de +5%.

Des mesures sont prises pour réduire les émissions de CO2 dues aux déplacements par avion. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs de Neurotech ainsi que CODIR voyagent en classe économique.

La team RSE Economie d'Energie de la filiale Côte d'Ivoire a organisé un atelier sur l'impact de l'empreinte carbone et la réductions des consommations Energétiques pour échanger sur les bonnes pratiques qu'ils ont partagées avec l'ensemble du groupe Neurotech.

Elle a aussi initié un jeu par groupe Eco'gestes qui consiste à inciter au respect des bonnes pratiques énergétiques en donnant des points en plus ou en moins après des contrôles inopinés"

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 l'éco-société SetTIC, pour leur prise en charge et leur 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 2021, notre partenaire SetTIC a enregistré 46,76 kg de DEEE, contre 78 kg l'année dernière. Neurotech s'est équipée d'imprimantes photocopieuses performantes et qui consomment peu.

Comme en 2021, les autres types de déchets ne font pas encore l'objet d'un suivi, et n'ont donc pas pu être reportés pour les besoins du présent rapport. 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 **5 640 000 francs CFA** en 2021.



Notre Communauté

Lutte contre la corruption

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

En parallèle, nous avons mis en place une procédure d'achats internes digitalisée 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 2021 (XOF)
RECETTES	7 592 369 315
COUTS OPERATIONNELS	5 152 704 850
MASSE SALARIALE	775 043 373
VERSEMENTS AUX APORTEURS DE CAPITALUX	-
VERSEMENT A L'ETAT	8 89 428 302
MONTANT TOTAL DES DONS	10 084 257
PART DES DEPENSES REALISEES AUPRES DE FOURNISSEURS LOCAUX	15%

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.



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 tout de même concentré nos efforts sur nos relations avec nos sous-traitants, pour qui nous sommes donneurs d'ordres, en essayant de mettre en place des champs relatifs à la RSE lors de la création de nouveaux fournisseurs/sous-traitants et de leur évaluation. Nous n'avons toujours pas réussi à systématiser cette pratique.

Notre communauté locale

NEUROTECH est régulièrement sollicitée par la communauté locale pour accompagner financièrement différents événements et projets. Les actions communautaires d'aujourd'hui sont le résultat d'une culture de l'entraide ancrée dans l'entreprise depuis sa création. Nous établissons un plan d'actions annuel cohérent avec la stratégie RSE de l'entreprise. Pour 2021, le montant total des dons consentis a connu une hausse et est passé de FCFA 10 084 257 FCFA ; et est visible à travers des actions que nous menons dans différents domaines :

• Les dons et actions communautaires :

- Nous avons parrainé un enfant orphelin en situation de précarité et avons payé sa scolarité annuelle au 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. Toutefois, nous leur avons demandé d'initier en parallèle des actions de développement durable en faveur de leur quartier ;

- Nous soutenons chaque année la fête de fin d'année organisée par les employés de l'Inspection Régionale du Travail.

- NEUROTECH a été sensible à la situation d'un retraité en payant une partie de ses impayés de loyers.

• L'éducation :

- NEUROTECH est partenaire du Prix de l'Innovation organisé par l'Université Iba Der Thiam de Thiès qu'elle a accompagné dans l'incubation de projets sélectionnés

Notre engagement en faveur d'une Éducation de qualité

NEUROTECH a poursuivi son action en faveur d'une éducation de qualité en maintenant notamment ses 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 Thiès),
- L'école centrale polytechnique d'ingénieurs (ECPI),
- L'institut supérieur d'enseignement professionnel de Diamniado (ISEP Diamniado)

Ces partenariats consistent entre autres à envoyer des collaborateurs de NEUROTECH pour intervenir auprès des étudiants, à recevoir des stagiaires que nous rémunérons, à embaucher des jeunes actifs issus de ces établissements en fonction de nos besoins, etc. Au total, nous avons reçu en 2021 quatre stagiaires issus d'établissements partenaires.

NEUROTECH a pour ambition de créer une académie dans son siège et un centre de recherche afin d'offrir un cursus complémentaire d'une durée de 3 ans portant sur les compétences techniques et pratiques (capacités managériales, leadership...) à des étudiants titulaires de la licence suite à un concours dans les universités ciblées, en partenariat avec NEUROTECH. Ce projet est à l'étude.

Nous soutiendrons ainsi le développement de la filière TIC en inondant le marché de RH de qualité, opérationnelles qui seront en cohérence avec les besoins des entreprises IT.

Autres partis pris

NEUROTECH est partenaire du CTIC, premier incubateur basé en Afrique de l'Ouest pour les entrepreneurs des TIC et des technologies mobiles. Abdoulaye Mbaye est le vice-président de son comité stratégique.

Nous sommes membres du Club Africain des Entrepreneurs qui veut promouvoir l'entrepreneuriat en Afrique tout en favorisant les échanges entre les entreprises afin des créer des opportunités d'affaires entre elles.

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, d'une éducation de qualité et de la RSE au Sénégal.

M. Abdoulaye 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 finance les porteurs de projets.

Il est coopté en tant que Membre du Comité d'Orientation Stratégique du Bachelor « Innovation, Management, Technologies Numériques par le groupe SupDeCo Dakar et l'Institut Mines Telecom, pour un rôle de conseil dans la construction et l'évolution de cette formation.

NEUROTECH a été sponsor Gold du 3ème Forum RSE en Afrique Francophone à Dakar, organisé par RSE & PED, une association qui agit en faveur d'une économie plus juste, responsable et durable à travers le monde, notamment en Afrique Francophone.



Zoom sur le 3^{ème} FORUM RSE EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Plus de 30 organisations de l'écosystème sénégalais de la RSE, sont intervenues à l'occasion du « 3^{ème} Forum RSE en Afrique Francophone » les 1 et 2 décembre 2021 à Dakar et en ligne.

NEUROTECH a été désignée par RSE & PED pour organiser un atelier RSE afin d'expliquer sa démarche RSE aux participants et de partager avec eux ses actions et/ou activités menées dans le cadre de sa RSE.

L'occasion était donnée au Président Directeur Général de NEUROTECH de rappeler l'importance que revêt la RSE pour un avenir économique durable au Sénégal et en Afrique et l'urgence de collaborer pour le déploiement d'une RSE pragmatique et adaptée à son contexte.

Il en a profité aussi pour exposer sa vision forte de la RSE comme véritable levier « pour rassembler les femmes et les hommes autour d'idéaux communs ».

Il a représenté NEUROTECH à la séance de clôture du forum pour parler de Promesses Africaines, association à but non lucratif fondée en 2021 et dont il est le président. Promesses Africaines a pour objectif :

- de faire connaître les enjeux du développement durable dans l'espace public,
- de partager les bonnes pratiques en matière de Responsabilité Sociétale des Organisations,
- de contribuer au débat institutionnel pour accélérer la transformation sociétale vers une économie inclusive,
- de renforcer les capacités en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises et Organisations membres au sein et au-delà du réseau,
- de faciliter les relations entre les entreprises et les communautés locales pour un développement durable
- et de s'assurer d'un impact positif sur les zones d'intervention en Afrique.

RSE & PED a adhéré aux objectifs de Promesses Africaines et une Convention cadre de partenariat pour la promotion de la RSE en Afrique Francophone a été signée par les deux associations.







Tableau des indicateurs RSE

	Indicateur	Unité	Valeur 2019	Valeur 2020	Valeur 2021
	Chiffre d'affaires	Frcs CFA	4 533 000 000	5 344 139 802	6 858 412 835
Économie	Valeur économique directe créée et distribuée :	Frcs CFA			
	- Recettes		4 687 655 098	5 552 565 759	7 592 369 315
	- Coûts opérationnels		2 935 340 381	3 573 281 138	5 152 704 850
	- Masse salariale		769 989 451	775 043 373	1 031 761 525
	- Versements aux apporteurs de capitaux		0	40 502 047	0
	- Versements à l'état		1 471 693 098	710 770 749	889 428 302
	- Montant total des dons		2 140 000	10 928 000	8 828 300
	Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum	%	+40	+40	+40
	Part des dépenses réalisées auprès de fournisseurs locaux	%	29	31	15
Social	Effectif au 31 décembre	Nbr	67	76	91
	Ventilation par genre :				
	- Hommes	%	55	58	57
	- Femmes	%	45	42	43
	Ventilation par types de contrat :				
	- CDI	%	91	100	98
	- CDD	%	9	0	2
	Ventilation par tranches d'âge :				
	- Moins de 30 ans	%	34	33	26
	- Entre 30 et 40 ans	%	49	54	49
	- Entre 40 et 50 ans	%	13	11	13
	- Plus de 50 ans	%	3	3	3
	Part de salariés couverts par une convention collective	%	100	100	100
	Nombre de salariés couverts par l'assurance maladie	Nbr	51	64	85
	Nombre total d'embauches	Nbr	27	14	17
	Taux de rotation du personnel	%	30	8	13
	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	%	1,20	0,82	1,92
	Formation				
	- Nombre de salariés formés	Nbr	49	31	60
	Part des femmes dans le management	%	67	67	64
	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	121	158	165
	Émissions de CO2 dues à la consommation électrique	tCO2	83	109	114
	Consommation de carburant (Gasoil)	L	7 831	9 286	12 268
	Consommation de carburant (Super)	L	8 644	9 779	10 255
	Émissions de CO2 dues à la consommation de carburant (gasoil)	tCO2	21	25	33
	Émissions de CO2 dues à la consommation de carburant (essence)	tCO2	20	22	23
	Émissions de CO2 dues aux déplacements par avion	tCO2	27,49	Non communiqué	12
	Quantité de DEEE recyclés	Kg	82,85	78,00	47
	Montant des amendes pour non-conformité environnementale	Frcs CFA	0	0	0
	Dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement	Frcs CFA	5 936 842	5 698 640	5 640 000
Sociétal	Formation RSE				
	- Nombre de salariés ayant reçu une formation RSE	Nbr	1	0	0
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié en RSE	Nbr	-	-	-
	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	12
	Importance de la sous-traitance	Frcs CFA	29 207 821	62 103 007	Non communiqué

Avis du panel de parties prenantes

Un panel de parties prenantes s'est tenu de manière virtuelle pour 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 2021. 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 2021 de NEUROTECH.

La forme :

Les lecteurs ont apprécié encore une fois 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.

Des clarifications ont été demandées pour certains points notamment sur le forum RSE organisé à Dakar, les Quicktips et Eco'gestes initiés par la team RSE Economie d'Energie, et ces modifications ont pu être intégrées à la version finale du rapport.

Axes d'amélioration :

Il est recommandé de toujours préciser le budget RSE de l'année précédente.

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 :

Il est recommandé d'isoler la consommation d'énergie de notre Datacenter pour une meilleure analyse mais également de voir comment utiliser le référentiel de l'OHADA pour nos prochaines COP.

Méthodologie :

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



Note Méthodologique

Note méthodologique

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

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

DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

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

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

Émissions de CO₂ = 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 CO₂ par MWh¹**

- Facteurs d'émission pour le carburant² :

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

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

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

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

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)

¹ Source : <http://www.acp-cd4cdm.org/media/366241/emissions-reduction-profile-senegal.pdf>

² Source : <http://www.econologie.com/emissions-de-co2-par-litre-de-carburant-essence-diesel-ou-gpl-articles-3723.html>



**Index GRI / ISO
26000**

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



Approche managériale			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1 Explication de l'enjeu pertinent et son périmètre	-	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale	-	
Enjeux pertinents			
Normes économiques			
Performance économique			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	6.8	
Présence sur le marché			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
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	
Impacts économiques indirects			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1 Mécénat	6.8.9	
Pratiques d'achats			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	6.6.6 6.8.7	
Lutte contre la corruption			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
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	
Comportement anticoncurrentiel			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	

GRI 206 : Comportement anti-concurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	6.6.5 6.6.7	
Normes environnementales			
Aspect pertinent : Énergie			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	6.5.4	
Émissions			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 305 : Émissions 2016	305-2 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	6.5.5	
Effluents et déchets			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 306 : Effluents et déchets 2016	306-2 Déchets par type et méthode d'élimination	6.5.3	
Conformité environnementale			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1 Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale	4.6	
Évaluation environnementale des fournisseurs			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	6.3.5 6.6.6	



Normes sociales			
Emploi			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	6.4	
	401-3 Congé parental	6.4	
Relations employés/direction			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 402 : Relations employés/direction 2016	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	6.4.4	
Santé et sécurité au travail			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	6.4.6	
Formation et éducation			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 404 : Formation et Éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	6.4.7	
	404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	6.4.7	
Diversité et égalité des chances			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	6.2.3 6.4.3	
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des hommes et des femmes	6.4.3	
Lutte contre la discrimination			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	

GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	6.3.7	
Liberté syndicale et droit de négociation collective			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
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	
Évaluation des droits de l'homme			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
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	
Confidentialité des données des clients			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
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	
Conformité socio-économique			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	
GRI 419 : Conformité socio-économique 2016	419-1 Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	6.6 6.7	

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



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.



NEUROTECH
Développons une technologie intelligente