



2023
—
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 Conseil et de Services Numériques 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 : cloud sous toutes ses formes, cybersécurité, projets digitaux, méthodes Agiles (Product Owners, Scrum Masters), design UX/UI, data et analytics, mobilité, DevOps en général (dont outillage), automatisation des infrastructures,
- 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 compatible avec les 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 entreprises du secteur 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.

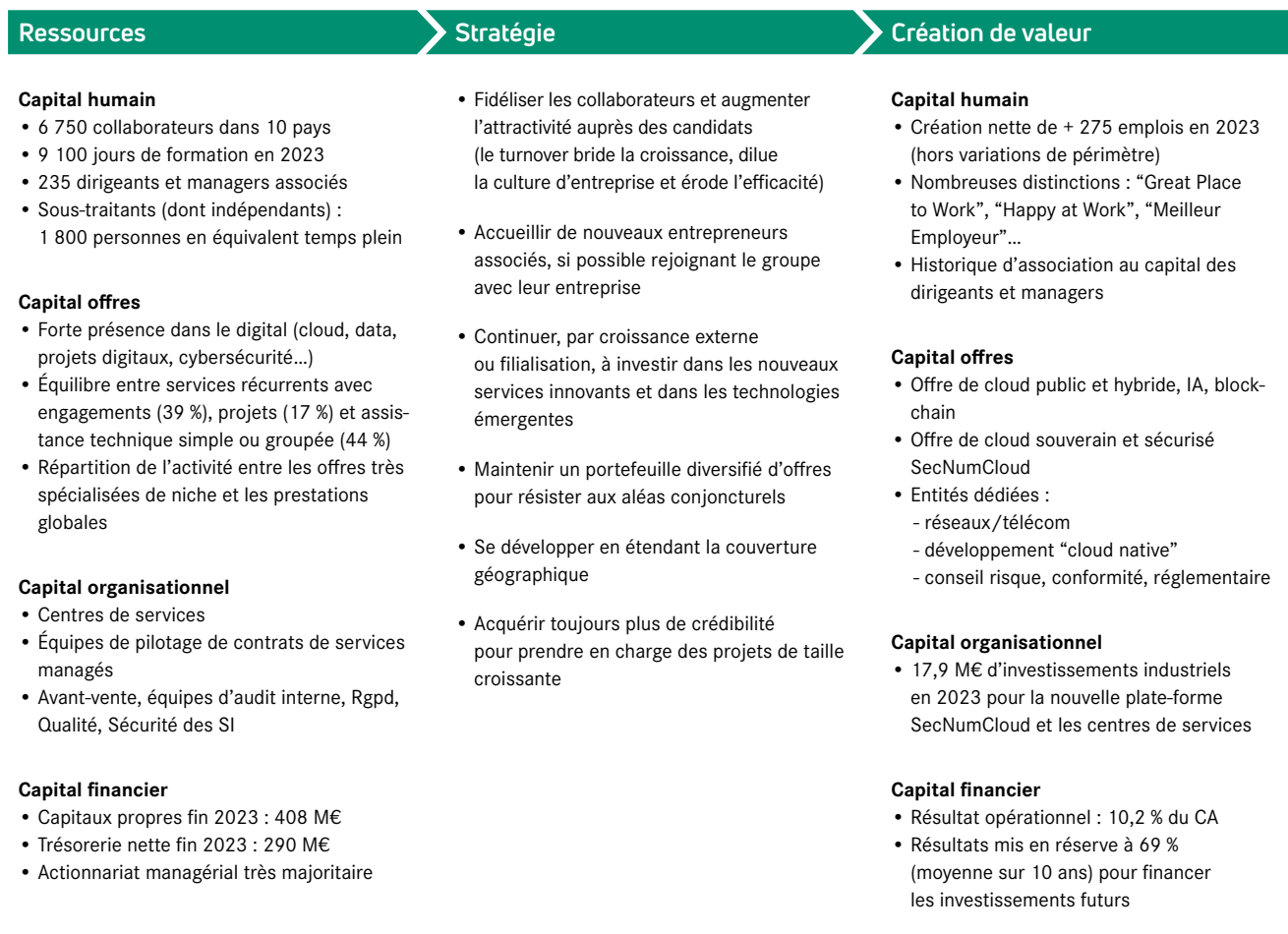
Parmi les tendances actuelles, on note l'essor du télétravail et le succès du statut d'indépendant (freelance) auprès des informaticiens.

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

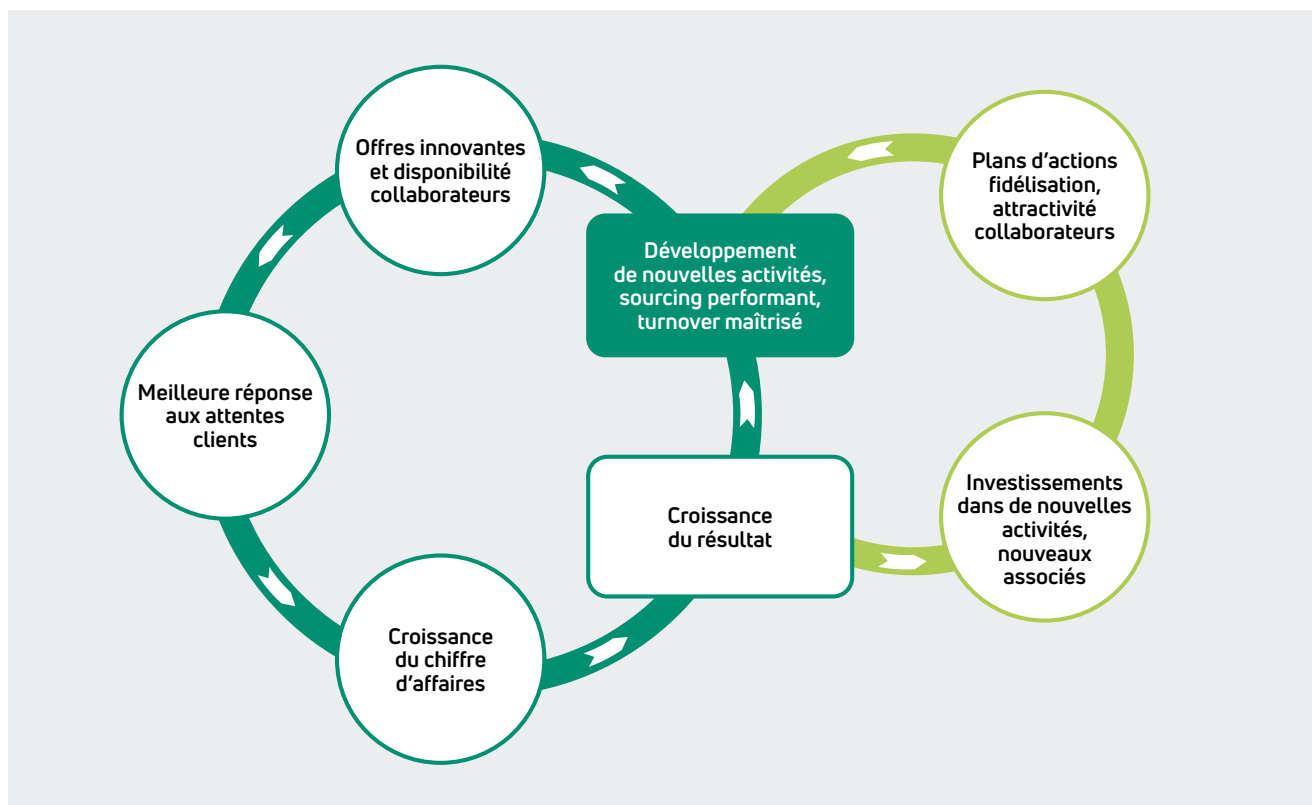
Compte tenu de son organisation en entités métiers, avec des patrons associés au capital, NEURONES a également la particularité de rechercher en permanence de nouveaux entrepreneurs qui assureront sa croissance à long terme (par rapprochement, filialisation ou démarrage de nouvelles structures). La création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

Le modèle d'affaires de NEURONES peut être schématisé ainsi :



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). Comme chaque année, le document a été revu par le Conseil d'Administration. Il n'a pas été identifié de nouveaux risques RSE en 2023.

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,
- déplacements domicile/lieu de travail trop importants,
- attention insuffisante portée à la consommation électrique des datacenters,

- alimentation responsable, équitable et durable,
- promotion de la pratique d'activités physiques et sportives.

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,
- 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 sept 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 2023.

Historique

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

2011 : première réponse de NEURONES au questionnaire ESG de Gaïa.

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 "société 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 : écoconception d'applications et de sites web sobres, augmentation des durées d'utilisation des équipements informatiques.

2022 : participation de l'entité d'hébergement (cloud privé, SecNumCloud) au "haut comité pour un numérique écoresponsable" institué par le gouvernement.

2023 : préparation du premier Rapport de Durabilité, évolution du DPEF, conformément à la directive CSRD (Corporate Sustainable Reporting Directive) :

- cartographie des Impacts Risques et Opportunités (IRO),
- cotation et priorisation des 1 200 data points potentiels puis mise en place des outils de reporting pendant le second semestre 2024.

Ce premier rapport sera produit début 2025 avec les données 2024.

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, fidélisation des dirigeants et cadres clés, partenariats avec des acteurs la société civile),
 - une attention portée au bien-être et à la qualité de vie au travail (organisation du travail, rénovation de locaux, promotion du sport),
 - des initiatives visant à répondre à la "quête de sens" des consultants,
- 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,
- rester en éveil sur les risques éthiques (prévention de la corruption, des pratiques anticoncurrentielles),
- 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 6 750 collaborateurs (fin 2023) 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.



6 750

COLLABORATEURS
AU 31/12/2023



275

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2023
(À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



Effectifs

Au cours des dix derniers exercices, le nombre de collaborateurs (fin d'exercice) est passé de 4 065 à 6 749 (+ 66 %) :

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
4 082	4 580	5 044	5 028	5 160	5 372	5 589	5 869	6 406	6 749

En France, 94 % 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 (1,6 % des salariés) sont comptés pour une personne.

La répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 55 %, régions 28 % et international 17 %. 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" : 83 % des effectifs ou "Sage + Cegedim + Silae" : 77 % des effectifs).

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	1 142	1 647	1 695	1 857	2 012	1 904	1 612	1 999	2 646	2 425

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.

En France, fin 2023, 250 jeunes sont en apprentissage et 20 sous contrat de professionnalisation. Au cours de l'exercice, 150 stagiaires ont été accueillis.

Turnover

Le turnover (nombre total de démissions rapporté à l'effectif moyen), quoi qu'en légère baisse, reste à un niveau élevé. Il a été relativement stable au cours de l'année (par trimestre : 16,5 %, 16,5 %, 19 % et 16 %). Les tensions sont spécialement fortes sur les profils très recherchés, par exemple dans la cybersécurité, le cloud, le DevOps.

ICP	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	13 %	13 %	13 %	17 %	20 %	16 %	11 %	16 %	18,5 %	17 %

Les actions de fidélisation et d'augmentation de l'attractivité auprès des collaborateurs et candidats sont les suivantes :

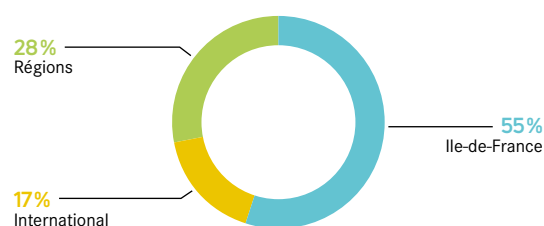
- actions de formation amplifiées à 9 100 jours,
- adaptation des modes de travail : télétravail pratiqué par la majorité des effectifs, location d'espaces de coworking (salles de réunions, possibilité



69%

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS 2023 PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

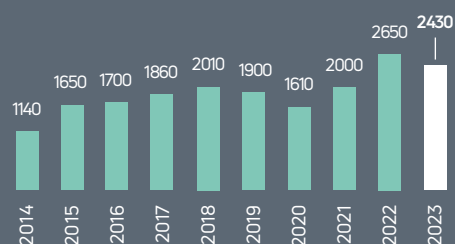


de travailler ponctuellement dans l'ensemble des sites de l'entreprise de coworking...), déménagement de certaines entités dans des lieux plus faciles d'accès et dans des immeubles avec des services (salles de sport, conciergerie...),

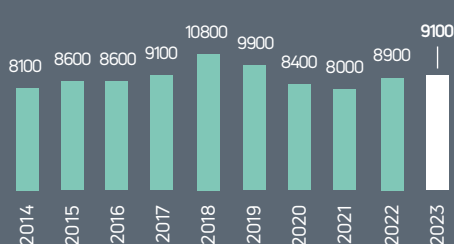
- rénovation de sites : création de "lounges", salles de repos et autres espaces d'accueil modernisés pour contribuer au bien-être au travail,
- réduction des niveaux hiérarchiques, favorisant initiatives et responsabilisation,
- organisation d'événements sportifs (running, futsal, catamaran...),
- accroissement 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 LinkedIn et Twitter, des "j'aime" Facebook,
- organisation d'événements collaborateurs : afterworks, sorties en mer sur trimaran Multi 50, concours de pronostics...
- tentatives de répondre au "besoin de sens" des jeunes diplômés : exigences environnementales plus élevées, mécénat de compétences...

Il convient de préciser que 55 % des salariés du groupe exercent leur activité professionnelle en région parisienne où le turnover est, traditionnellement, plus élevé que dans les autres régions françaises.

RECRUTEMENTS (hors croissances externes)



PLAN DE FORMATION (jours x stagiaires)



L'évolution des entrées/sorties est la suivante :

Évolution détaillée des effectifs	2019	2020	2021	2022	2023
Recrutements	1 904	1 612	1 999	2 646	2 425
Variations de périmètre					
Acquisitions	-	44	9	-	71
Cessions	(32)	-	(13)	(15)	(1)
Sorties					
Démissions	837	614	913	1 126	1 123
Fins de période d'essai	257	285	266	219	468
Fins de CDD, contrats d'apprentissage et prof.	234	261	246	461	277
Ruptures conventionnelles	155	100	77	97	113
Licenciements	143	157	172	177	149
Divers	34	22	41	14	22
Total sorties	1 660	1 439	1 715	2 094	2 152
VARIATION NETTE DE L'EFFECTIF	212	217	280	537	343

Temps de travail

En France, 98,4 % des salariés sont employés à temps plein. La moitié des temps partiels travaillent à 80 % ou plus d'un temps plein. Ainsi, seuls 0,7 % des collaborateurs ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein. Les effectifs français dépendent de la convention collective Syntec (à l'exception de l'entité formation), 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

En 2023, le télétravail est estimé en moyenne à 1,85 jour par semaine (37 %). Il se pratique de manière variable selon les fonctions, les métiers et les contraintes des clients. Les réflexions se poursuivent sur les nouvelles organisations envisageables. A ce jour, les accords et les chartes de télétravail n'ont pas fait l'objet d'avenants, à l'exception d'une signature dans le cabinet de conseil du groupe.

Rémunérations

En 2023, le total des rémunérations brutes, en progression de 11,2 %, s'élève à 273,6 M€ (246 M€ en 2022).

Ce montant inclut les salaires fixes et variables, les provisions pour congés payés et jours de RTT, 1,5 M€ de Primes de Partage de la Valeur (1,4 M€ en 2022). 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. Enfin, les aides à l'embauche reçues (concernant principalement l'alternance) sont comptabilisées en diminution du poste "rémunérations".

À 6 609 personnes (6 088 en 2022), l'effectif moyen est en progression de 8,6 %. Le salaire brut moyen annuel s'établit à 41 400 euros (40 400 en 2022).

Participation

En France, les salariés ont accès à la participation légale lorsque leur entité métier remplit les conditions requises :

En k€	2019	2020	2021	2022	2023
Participation	3 890	3 380	5 822	8 508	8 656

Formation interne soutenue

Les actions de formation sont décidées par chaque filiale. Elles ont trait pour l'essentiel au perfectionnement technique mais concernent également le management ou les langues étrangères.

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 réalise une part significative des actions de formation technique du groupe, y compris pour former de futurs collaborateurs durant des cursus longs.

Formation (jours x stagiaires) :

2019	2020	2021	2022	2023
9 900	8 400	8 000	8 900	9 100

ICP

Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et actions de même nature réalisées à l'international. Formations en ligne et formation sur le poste de travail (fondamentaux métier ou à un contexte client) non comprises. 63 700 heures en 2023 soit 9 100 jours x 7 heures.

Fidélisation des hommes et femmes clés

Depuis 1999, six plans de stock-options et huit programmes d'actions gratuites NEURONES ont été mis en œuvre, au bénéfice de dirigeants et cadres clés. Depuis 2015, quatorze filiales ont lancé des plans d'actions gratuites portant sur leurs propres titres. Fin 2023, 235 salariés ou mandataires sociaux (3,5 % 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) :

2019	2020	2021	2022	2023
1 176	2 008	2 575	4 149	5 601

ICP

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



98,4%

PART DES EFFECTIFS
À TEMPS PLEIN (EN FRANCE)



41400€

SALAIRE BRUT MOYEN ANNUEL
EN 2023 (+ 2,5% VS 2022)

Communication interne active

Chaque filiale métier dispose de ses outils de communication interne (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 arrivants. L'ensemble vise à accueillir, informer, prévenir l'anonymat et favoriser les échanges.

Âge moyen équilibré

Fin 2023, l'âge moyen des collaborateurs s'établit à 36,3 ans avec la répartition suivante :

Répartition des effectifs par tranche d'âge	2019	2020	2021	2022	2023
moins de 25 ans	9,5 %	9 %	9,5 %	9,5 %	9 %
de 25 à 29 ans	21 %	21 %	21 %	23 %	22,5 %
de 30 à 34 ans	21 %	19,5 %	19,5 %	18,5 %	18,5 %
de 35 à 39 ans	16 %	16 %	15,5 %	15 %	15 %
de 40 à 44 ans	13 %	14 %	13,5 %	13 %	12 %
de 45 à 49 ans	10,5 %	10 %	10 %	9 %	10 %
50 ans et plus	9 %	10,5 %	11 %	12 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
AGE MOYEN	35,7	36,1	36,1	36	36,3

Des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leurs fruits puisque, fin 2023, la part des "50 ans et plus", après avoir progressé régulièrement, représente désormais 13 % 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. Dix 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). Leur application

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 2023, il compte 2,9 % de salariés en situation de handicap (2,2 % fin 2022) dans ses effectifs en France. Cette proportion, en progression régulière, reste 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, ATF Gaïa, iNET System...) ont été mis en place pour des contrats de services managés récurrents. Fin 2023, ils permettent de faire appel à une dizaine de salariés de ces EA (Entreprises Adaptées).

Par ailleurs, les achats aux EA et ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) se sont établis à 101 milliers d'euros en 2023.

Égalité femmes-hommes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 22,9 % de l'effectif de NEURONES en France (périmètre "Sage + Cegedim + Silae"). 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 durant trois années de suite) :

Date de calcul : 1 ^{er} mars 2024	Indice 2023
Nb d'entités	12
Indice le plus haut	100
Indice moyen	89
Indice le plus bas	79

Fin 2023, le taux de féminisation du senior management est de 19,5 % (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 2022 est de 14 %.

Dans le pôle Conseil, la parité entre les hommes et les femmes est respectée.

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

En 2023, le "manifeste de reconversion des femmes dans les métiers du numérique" (initiative Numeum) a été signé par trois entités.

Nationalités

Dans les effectifs en France, la part des salariés étrangers est en croissance régulière :

	2019	2020	2021	2022	2023
% étrangers	9,9 %	10,2 %	10,5 %	11,8 %	13 %
Nombre de nationalités représentées (yc France)	67	66	65	64	69

Périmètre "Sage + Cegedim + Silae".



36,3 ans

MOYENNE D'ÂGE
DES COLLABORATEURS À FIN 2023



22,9%

PART DES FEMMES
DANS LES EFFECTIFS

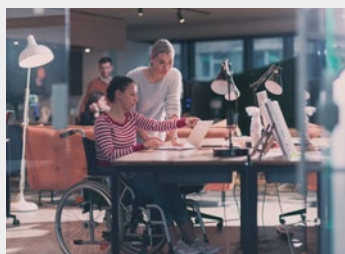
Dialogue social

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).

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


Depuis plusieurs années, l'entité d'accompagnement des utilisateurs a mis en place des accords spécifiques complémentaires, notamment un accord handicap. Par ailleurs, 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 dès 2009. Elle est paritaire et comprend cinq représentants de la société et cinq représentants élus des salariés. En Roumanie, un représentant du personnel a été nommé à partir de 2013. À Singapour (31 salariés fin 2023), 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 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 et 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	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme* 	5,2 %	5,9 %	5,8 %	6,1 %	6,2 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (1 jour ou plus)	62	36	29	55	26
Nombres de jours d'arrêt correspondants	735	1 009	906	1 162	1 229
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	9,5	5,3	4,2	7,5	3,4
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,11	0,15	0,13	0,16	0,16

* 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 + Cegedim + Silae". Les absences à cheval sur deux exercices ne sont pas comprises dans le calcul du taux d'absentéisme.

Promotion de la pratique d'activités physiques et sportives

Le groupe participe financièrement à différentes manifestations sportives : course de la Parisienne, différentes autres courses solidaires, tournoi annuel de futsal et, depuis plusieurs années, une équipe de football en "business league" (ligue dédiée aux entreprises, division conseil et ESN).

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. Une cartographie des risques a été élaborée et un module de formation par e-learning a été mis à disposition.

Un dispositif d'alerte interne a été créé avec une adresse mail spécifique diffusée à l'ensemble des salariés. Cette dernière figure sur les contrats signés avec les sous-traitants et autres fournisseurs, ainsi qu'avec certains clients. Elle est également diffusée chaque mois, lors d'une présentation aux nouveaux arrivés. 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 :

	2019	2020	2021	2022	2023
Alertes corruption*	0	0	0	1	0
Taux de collaborateurs sensibilisés**				60 %	60 %

* Cas avérés et demandes en amont sur l'attitude à adopter en face d'une situation donnée.

** Entité accompagnement des utilisateurs, périmètre commerce et avant-vente, % ayant suivi la formation en ligne sur le learning lab de la société.

Prévention de pratiques anticoncurrentielles : entente concurrentielle

Les dirigeants des activités ayant des parts de marché significatives avec un nombre limité de concurrents ont été mis en garde. Les activités actuellement concernées sont les suivantes : service desk, remise en état de systèmes d'information après des cyberattaques, développement et TMA des systèmes d'information des organismes de gestion de la formation professionnelle (Opco).

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...



Anaïs,

Responsable Pôle Conseil Régie
(Cybersécurité)

Chez NEURONES depuis 2019

Passionnée de gymnastique, en prévision d'une carrière dans l'enseignement du sport j'ai choisi la voie de la licence STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives). Mais des jobs d'étudiant dans divers secteurs, et notamment l'événementiel B2B, ont rapidement révélé mon goût pour les relations commerciales : prospection mais aussi création de solutions sur mesure pour des clients prestigieux. Après une année de Bachelor Entrepreneuriat en Angleterre, le virage radical vers le métier d'ingénieur d'affaires m'a amenée d'abord dans un cabinet de recrutement puis dans une ESN de taille modeste. Parmi les Services Numériques, j'y ai découvert la cybersécurité, intégrée de manière croissante aux propositions commerciales réalisées pendant trois ans.

C'est l'attrait pour ce domaine qui m'a amenée à rejoindre en 2019 l'entité Cybersécurité de NEURONES, référence du secteur, pour y créer et développer le pôle Consulting Assistance Technique. La réputation et l'expertise de l'entreprise, mais aussi ses valeurs, sa manière de faire confiance et de responsabiliser m'ont vite convaincue. Et c'est ainsi qu'aujourd'hui je suis totalement Responsable de ma Business Unit, en charge de son pilotage global, de la stratégie, du développement de l'activité, des relations commerciales (Conseil, support...), ainsi que du recrutement et du management d'une équipe de consultants en pleine expansion.

Le modèle entrepreneurial de NEURONES m'a offert la liberté de développer une activité, avec une rare autonomie, tout en bénéficiant du soutien du management et de la structure. Mon objectif est de garantir un service de haute qualité, conforme aux attentes des clients et à la réputation du niveau d'excellence du groupe.

Le modèle entrepreneurial de NEURONES m'a offert la liberté de développer une activité avec une rare autonomie.



Anthony,

Associé et Fondateur d'une plateforme de freelance
(Conseil en organisation et management)

Chez NEURONES depuis 2006

Passionné de sciences et technologies, j'ai suivi une prépa scientifique à Sophia Antipolis, puis un cursus aux Arts & Métiers à Aix-en-Provence et un master spécialisé à l'Essec. Après une première expérience professionnelle comme manager commercial dans une société d'ingénierie, j'ai ressenti le besoin d'un rapprochement plus étroit avec des décideurs. Le Conseil en management semblait une orientation logique et présentait de nombreuses passerelles avec mes compétences de l'époque. J'ai ainsi rejoint l'entité Conseil en organisation et management du groupe NEURONES, en qualité de Consultant.

Depuis près de 20 ans, mon parcours s'est construit autour de fils rouges tels que les secteurs de l'énergie et des transports, la transformation organisationnelle et numérique, les sujets liés au statut de Société à Mission ou encore l'animation de réseaux professionnels. L'implication dans des programmes d'envergure a notamment permis de tisser des liens étroits avec les entités du groupe NEURONES et leurs partenaires, ainsi qu'avec un large écosystème de consultants freelances.

Ce rôle d'animateur de réseaux m'a conduit en 2019 à lancer un projet intrapreneurial : le « Hub », une filiale exclusivement dédiée à l'animation de réseaux freelances. Aujourd'hui, mes responsabilités, en tant qu'associé de la société et Président de cette plateforme, me placent au cœur du défi d'intégration des compétences au service de missions, toujours plus complexes, de transformation des entreprises. C'est une expérience particulièrement enrichissante, tant sur le plan professionnel qu'humain.

L'implication dans des programmes d'envergure a notamment permis de tisser des liens étroits avec les entités du groupe NEURONES.



Emilie,

HRBP

(Accompagnement des utilisateurs)
Chez NEURONES depuis 2016



Après un Master 2 Entrepreneurat, j'ai débuté comme Consultante dans des cabinets de recrutement à Paris. Cela a été l'occasion d'acquérir de solides compétences en matière de « chasse » et de sélection de candidats. Puis j'ai senti la nécessité de consolider et d'étendre ces compétences au développement plus global des Rh au sein d'une entreprise. J'ai alors rejoint il y a 8 ans l'entité du groupe NEURONES spécialisée dans l'accompagnement des utilisateurs. Dans un premier temps, mes responsabilités portaient sur le recrutement pour toutes les fonctions de l'entreprise. Elles ont ensuite évolué vers la supervision d'une équipe d'assistants en recrutement. Cinq ans plus tard, il m'a été proposé le poste, plus global, de Partenaire en Ressources Humaines (HRBP).

Ce rôle recouvre une grande diversité de missions : pilotage et animation des besoins en recrutement pour les clients et les différents départements internes, transmission des orientations stratégiques de la politique Rh, intégration et fidélisation des collaborateurs, détection des potentiels, accompagnement des carrières... Le côté opérationnel de cette fonction me passionne et aucune journée ne ressemble à une autre. Les échanges avec les managers, humains et fortement engagés dans la construction collective, sont aussi particulièrement enrichissants. Cet état d'esprit se sent dans l'ensemble du groupe. Chez NEURONES, on ne se contente pas du statu quo, l'amélioration continue est vivifiante.

Ce qui me tient le plus à cœur ? L'accompagnement des collaborateurs. Les aider à se former, à évoluer vers de nouvelles responsabilités et à atteindre leurs objectifs. C'est toujours une grande source de motivation et de satisfaction !

Les échanges avec les managers, humains et fortement engagés dans la construction collective, sont aussi particulièrement enrichissants.



Alexandre,

Responsable Intelligent Workplace
(Cloud, Service managés)

Chez NEURONES depuis 2010

Après des débuts dans l'infographisme pour une agence de communication, j'ai souhaité me reconvertir dans l'informatique, un secteur qui m'a toujours passionné. Après une formation accélérée, j'ai donc démarré chez NEURONES comme technicien de proximité pour un grand groupe pharmaceutique. Les projets y étaient nombreux et diversifiés : cela allait de la migration de domaines à la remise en fonction d'une médiathèque, en passant par le déploiement d'une solution spécifique pour sourds et malentendants !

En 2012, on m'a donné la chance d'évoluer vers l'administration de systèmes. Les missions variées se sont alors enchaînées : au service d'une grande maison de maroquinerie de luxe, puis au sein d'une équipe support, où j'ai exercé en tant qu'Ingénieur systèmes et réseaux pendant près de cinq ans. Cela a été l'opportunité d'élargir mon champ d'expertises avant d'intégrer la « Factory », un support mutualisé que j'ai contribué à développer. Après avoir participé l'an dernier à la création d'une nouvelle offre d'expertise « Intelligent Workplace », j'en suis devenu aujourd'hui le responsable.

L'accompagnement des montées en compétences et la mobilité au sein du groupe NEURONES en font un vaste terrain de jeux, avec l'opportunité de travailler pour de nombreux clients dans différents secteurs : luxe, énergie, transport, restauration, industrie... Cette diversité permet d'acquérir un bagage technique étendu et très enrichissant. Mon objectif aujourd'hui ? Poursuivre le développement de l'offre d'expertise Intelligent Workplace, innover continuellement pour devenir une référence dans le domaine, et mener des partenariats gagnants-gagnants avec les clients, dans un esprit d'innovation et de partage.

L'accompagnement des montées en compétences et la mobilité au sein du groupe NEURONES en font un vaste terrain de jeux.





Clarisse,

*Business Analyst Capture/RPA
(Digitalisation & gestion de contenus)
Chez NEURONES depuis 2020*

En cours de formation en Génie physiologique, Biotechnologique et Informatique, j'ai effectué ma deuxième année de Master en alternance dans une entité du groupe NEURONES, spécialisée dans la digitalisation et la gestion des contenus d'entreprise et des processus métiers. Diplôme en poche, j'ai poursuivi comme Consultante dans la BU BPM/ECM de cette même structure. La première mission a consisté à être Business Analyst au sein de l'équipe GED (Gestion Électronique de Documents) pour un grand groupe d'assurances. Pendant deux ans mon rôle a consisté à être le point de contact pour les demandes des « métiers », à évaluer leurs besoins et assurer le respect des exigences du client, tout en appliquant méthodiquement les processus internes.

Après avoir réussi ce premier challenge et développé une expertise et un savoir-faire en gestion de projet, j'ai souhaité retrouver mes collègues au siège et travaille actuellement pour la Business Unit « Smart Auto » (pour automatisation intelligente). J'y poursuis le développement de compétences, en me formant notamment à l'utilisation de nouveaux outils (tels que Abbyy et Blue Prism), tout en contribuant à plusieurs projets (migration pour un Conseil départemental, étude de cadrage pour une autre société d'assurances...).

Faire partie d'un groupe comme NEURONES ouvre de nombreuses possibilités de missions. Le mois dernier, j'ai intégré une nouvelle équipe en tant que Business Analyst Kofax pour la dématérialisation des flux entrants au sein d'une société d'assurances. Pour les jeunes diplômées comme moi, faire ses premières armes dans ces conditions est une très belle opportunité !

Faire partie d'un
groupe comme
NEURONES ouvre
de nombreuses
possibilités.



Arthur,

*Directeur commercial services
(SAP)
Chez NEURONES depuis 2014*

Au cours des dix dernières années je suis passé d'ingénieur d'affaires à directeur commercial (en passant évidemment par la fonction de manager) dans l'entité SAP historique du groupe NEURONES. J'ai eu la chance de réaliser cette progression dans un contexte de projets stimulants et aussi avec une volonté constante de se réinventer. Innover, s'adapter à un marché en perpétuelle évolution, marquer sa différence pour mériter la confiance des clients, sont des défis que j'aime relever. Ces valeurs résonnent avec celles du groupe. Depuis 2021, je suis devenu actionnaire et ai pu ainsi être encore plus impliqué dans la stratégie de l'entreprise. Dans cette entité à taille humaine règne un fort sentiment d'appartenance et les relations avec les managers et dirigeants sont directes et facilitées. Ce sont à mes yeux de véritables avantages.

La responsabilité de travailler sur des projets d'envergure liés à SAP, leader mondial dans le domaine des ERP, est motivante. La transition vers le Cloud, les migrations à venir vers SAP Hana et la prise en compte croissante de l'Intelligence Artificielle et des enjeux environnementaux dans ces solutions : tout cela ouvre des horizons commerciaux très prometteurs.

Les synergies avec les autres entités spécialisées du groupe renforcent les opportunités de travailler pour des clients prestigieux et mener pour eux des projets conjoints d'envergure. Le fait que chaque filiale dispose d'une autonomie de gestion, tout en bénéficiant du soutien financier et stratégique du groupe, constitue par ailleurs un modèle rassurant et pérenne. En dehors de mon engagement professionnel, je suis passionné de planche à voile. Comme tous les sports, sa pratique pousse au dépassement de soi, une valeur que je retrouve aussi fortement chez NEURONES.

Le dépassement
de soi, une valeur
que je retrouve
aussi fortement
chez NEURONES.

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.



270 k€

CONSACRÉS AUX PARTENARIATS
ET AU MÉCÉNAT EN 2023



Trois sociétés médaillées
(Silver, Gold et Platinum)
EcoVadis en 2023



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

Sous-traitants et fournisseurs, achats responsables

Depuis plusieurs années, la proportion de l'activité réalisée par des sous-traitants est en progression régulière. En 2023, les achats de sous-traitance se sont élevés à 205 millions d'euros (à comparer à 177 millions d'euros en 2022, soit + 15,8 %).

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 prestations, sont évalués formellement. Ces derniers sont sensibilisés à la RSE et une partie de leur score en dépend.

	2019	2020	2021	2022	2023
% fournisseurs ayant signé la charte achats responsables	n.d.	n.d.	n.d.	63 %	75 %

Source : Provigis. Périmètre : entité "Accompagnement des utilisateurs" France, base : 185 fournisseurs.

L'entité spécialisée dans l'accompagnement des utilisateurs a signé la "charte relations fournisseurs et achats responsables" (Conseil National des Achats).

Relations écoles

Attirer les talents est un enjeu majeur pour le groupe 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'entretien 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, Esigetel, Esilv, Ingesup, 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 de ceux 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)	2019	2020	2021	2022	2023
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	270	233	348	331	270

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

Dans ce mode, le pôle Conseil soutient 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 cadres expérimentés).

Cabinet de conseil "non profit"

Fort du succès du mécénat de compétences, le cabinet de Conseil 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, plusieurs consultants sont mis à disposition de ce cabinet "non-profit", à temps plein et pendant environ six mois.

Société à mission, certification B Corp

En 2021, le cabinet de Conseil du groupe a été qualifié "société à mission", possibilité ouverte par la loi Pacte. Dans ses statuts, il a déclaré sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux. Il s'est doté d'un comité de mission composé de membres internes et externes. A partir de 2022, le rapport de mission est réalisé et validé par Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Par ailleurs, il a également obtenu la certification "B Corp" (Benefit Corporation – plus de 300 entreprises certifiées en France fin 2023) distinguant des entreprises qui réconcilient but lucratif et intérêt collectif. Cette certification sera auditée régulièrement.

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.

EcoVadis, Gaïa

NEURONES participe annuellement aux enquêtes RSE d'EcoVadis, qui apporte son aide aux directions achat pour évaluer la performance "développement durable" de leurs fournisseurs.

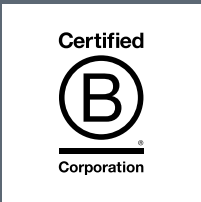
Gaïa évalue les groupes cotés sur les critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) pour les gérants et analystes financiers. NEURONES répond annuellement à son questionnaire.



Une entité labélisée pour 2023



Une filiale primée en 2023



Une entité labélisée depuis 2021



Une filiale détient le statut de « société à mission » depuis 2021

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.



54%

PART DES DÉPLACEMENTS
PROFESSIONNELS
DANS L'EMPREINTE CARBONE*

* dont essence véhicules appartenant au groupe



-10,4%

ÉVOLUTION 2022/2023
DES ÉMISSIONS DE CO₂ POUR LES
TRAJETS DOMICILE/LIEU DE
TRAVAIL EN VOITURE OU EN MOTO



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 :

Cat.*	Types d'émissions	2019	2020	2021	2022	2023
1	Essence véhicules appartenant au groupe	8 %	10 %	10 %	9 %	10 %
2	Electricité locaux hors datacenters	9 %	19 %	15 %	14 %	14 %
2	Electricité datacenters	12 %	23 %	21 %	16 %	18 %
3	Depl. domicile/lieu de travail (voiture, transports en commun)	57 %	25 %	35 %	39 %	36 %
3	Depl. professionnels (indemnités kilométriques, avion, train, taxi)	5 %	6 %	4 %	9 %	8 %
3	Depl. candidats, visiteurs et clients	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
4	Déchets	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
6	Informatique interne (dont papier)	4 %	7 %	6 %	5 %	6 %
6	Internet, services Cloud, SaaS	5 %	10 %	9 %	8 %	8 %
6	Courrier émis	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
TOTAL		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total émissions en tonnes équivalent CO ₂		6 495	3 712	4 516	5 332	5 112
par salarié en tonnes équivalent CO ₂		1,20	0,68	0,77	0,88	0,77
par million d'euros de chiffre d'affaires		12,7	7,1	7,9	8	6,9

* Classification de l'Ademe par catégories d'émission de gaz à effet de serre : 1. émissions directes, 2. indirectes énergie, 3. indirectes transport, 4. indirectes produits achetés, 5. indirectes produits vendus, 6. autres indirectes.

En 2020 et 2021, certaines émissions ont baissé du fait des périodes de confinement et du télétravail massif imposé. Les années 2022 et 2023 marquent un certain “retour à la normale” mais ne peuvent se comparer à 2019 du fait de l'adoption large du télétravail entrée, depuis lors, dans les usages.

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 (source Ecotree : 20 arbres à planter par tonne équivalent CO₂). Dans le cadre de deux contrats clients, il a été versé à CDC Biodiversité un montant significatif pour le programme “Nature 2050”. Cette contribution (2022 et 2023) permet d'entretenir 0,16 hectare de réserves naturelles jusqu'en 2050. En 2023, l'entité accompagnement des utilisateurs a fait planter 300 chênes en France via Ecotree.

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

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

Les déplacements (domicile-lieu de travail, professionnels) constituent le premier poste d'émission de CO₂ du groupe avec 54 % de l'empreinte carbone totale.

NEURONES a donc :

- systématisé l'utilisation de la donnée “lieu de résidence” dans ses systèmes d'affectation des équipes pour chaque projet. 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).

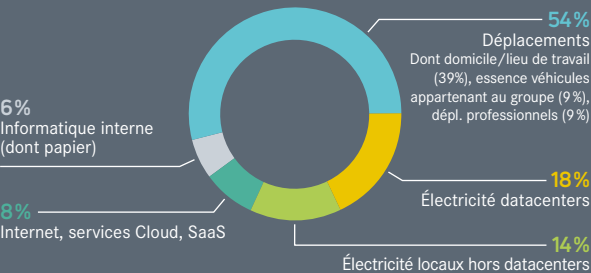
(en tonnes eq. CO ₂)	2019	2020	2021	2022	2023
Emissions correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto	3 163	922	1 580	2 049	1 835
Déplacements domicile-lieu de travail en transport en commun	n.d.	n.d.	28	36	62
Emissions du parc de véhicules de NEURONES	516	376	448	470	501
Emissions correspondant aux déplacements professionnels voitures et moto remboursés en notes de frais	206	117	94	160	150
Déplacements professionnels en avion	n.d.	n.d.	88	287	191
Déplacements professionnels en train	n.d.	n.d.	2	6	6
Déplacements professionnels en taxi	n.d.	n.d.	2	3	3

Périmètre : France jusqu'à 2022, monde en 2023. Le taux de salariés utilisant les transports en commun a été évalué en janvier 2023 (enquête ci-dessous).

La répartition du lieu de résidence des salariés en région parisienne (55 % des effectifs totaux) est la suivante :

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

EMPREINTE CARBONE DE NEURONES



40

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE PRIME VÉLO

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 aux collaborateurs qui s'engagent à utiliser ce mode de transport. Ce dispositif concerne aujourd'hui environ une dizaine de binômes. 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.



Pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, l'enquête interne de janvier 2024 (périmètre monde, 1 950 répondants soit 30 %) sur les modes de transports utilisés a fourni les informations suivantes :

Mode de transport domicile/lieu de travail	Ile-de-France	Autres régions	Autres pays	Total
Transports en commun	70,3 %	38,9 %	28,4 %	52,2 %
Voiture	16,7 %	38 %	38,5 %	27,9 %
Moto	4,5 %	2,2 %	1,8 %	3,2 %
À pied	2,7 %	12,6 %	23 %	9,7 %
Vélo	3,4 %	5,4 %	2 %	3,8 %
Autres*	2,4 %	2,9 %	6,3 %	3,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Périmètre : Monde.

* Autres : covoiturage, vélo ou trottinette électrique, mono-roue, télétravail à 100 %.

L'enquête conclut que la distance moyenne parcourue par les voitures et motos pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel est de 22 kilomètres (aller seul) et que la consommation moyenne des voitures personnelles est de 7 litres/100 km, celle des motos étant de 4,75 litres/100 km. Les voitures électriques représentent 9 % des voitures utilisées. Les deux-roues électriques 22 % du total des deux-roues.

La consommation des 274 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 2023. Pour les déplacements professionnels, 2 050 km sont indemnisés en moyenne par an et par salarié concerné.

Les consommations liées aux déplacements des visiteurs n'ont pas été estimées.

Adoption d'une alimentation moins émettrice en CO₂

Par souci d'homogénéité avec les bilans carbone publiés, le repas de midi (en 2023, 2 235 tonnes équivalent CO₂) a été considéré comme en dehors du périmètre des activités du groupe. Comme l'ensemble de la population française, les salariés du groupe ont été sensibilisés et devraient adopter peu à peu une alimentation moins émettrice en CO₂, par exemple moins riche en viande.

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	2019	2020	2021	2022	2023
Consommation électrique par m ² et par an (hors datacenters) (en kWh/m ²)*	130	130	130	130	130
Surface utilisée (en m ²)	34 900	36 050	36 100	37 800	40 200
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	585	708	666	767	716

* Depuis 2018, la consommation électrique au m² est estimée forfaitairement à 130 kWh/m² (sur base de la dernière mesure datant de 2017). 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 consommation des équipes situées chez les clients est considérée comme gérée par ces derniers.

Consommation électrique des datacenters

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 six 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 6 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 la météo d'une année moyenne). 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 certifiés ISO 14001.

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



-6,7%

ÉVOLUTION 2022/2023
DES ÉMISSIONS DE CO₂ LIÉE À LA CONSOMMATION
ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS*

* hors datacenters

Indicateurs	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe)	186	189	201	212	214
Puissance réelle moyenne par armoire (en kW)	2,78	3,11	3,18	2,73	2,92
PUE moyen	1,67	1,64	1,62	1,66	1,67
Consommation totale (après PUE) (en MWh)	7 552	8 576	9 495	8 478	9 156
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	779	864	956	862	930

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.

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, ne correspondent pas une définition suffisamment claire et commune pour être publiées.

Numérique responsable, sobriété numérique, écoconception, 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, notamment en ce qui concerne l' "écoconception d'applications". 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 réalisées. Des premières mesures d'efficacité énergétique d'applications ont également été conduites.

Le groupe s'efforce d'augmenter les durées d'utilisation de ses équipements informatiques (parfois jusqu'à 7 ans) et téléphones portables. Un cycle de vie des équipements plus long ne change pas la consommation mais permet un meilleur amortissement de l'empreinte carbone liée à leur fabrication.

Fin 2023, quatre entités ont signé le manifeste "Planet Tech'Care" (Numeum). Six ateliers "fresque du climat" ont été organisés. Une entité à mis à disposition de ses salariées un MOOC de sensibilisation au numérique responsable (58 % des salariés ont passé avec succès le test de validation des acquis à l'issue de ce MOOC).

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").

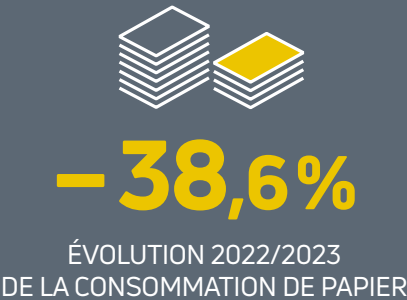
Plus de 90 % des factures clients et fournisseurs sont dématérialisées.

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, en remplacement 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, l'adoption des nouveaux usages et le télétravail ont contribué à une réduction forte et régulière des volumes d'impression :

Indicateurs	2019	2020	2021	2022	2023
Quantité de papier consommé par m ² et par an (en g/m ²)	239	159	177	145	89
Émissions (en tonnes équivalent CO ₂)	7,5	5,2	5,9	5	3,3

Tri sélectif

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



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, précisée par les actes délégués publiés au Journal Officiel de l'Union Européenne en décembre 2021, établit un système de classification harmonisé des activités économiques et distingue celles qui peuvent être considérées comme "durables" sur le plan environnemental.

Celles qui sont considérées comme "éligibles" doivent contribuer substantiellement à l'un des deux objectifs environnementaux suivants :

- l'atténuation du changement climatique,
- l'adaptation au changement climatique.

Il existe quatre autres objectifs (utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes) qui n'ont pas été considérés par le groupe en 2023.

Une activité est considérée comme "durable" ou "alignée" à la taxonomie si elle :

- fait partie de la liste des activités définies dans les actes délégués : Annexe 1 (atténuation) ou Annexe 2 (adaptation),
- contribue à l'un des six objectifs environnementaux,
- est conforme aux critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation au changement,
- ne cause pas de préjudice important (DSNH "Does Not Significantly Harm") à aucun des autres objectifs environnementaux,
- est réalisée en respectant les droits fondamentaux ("garanties minimales") : droits humains (dont droit du travail), éthique des affaires et lutte contre la corruption, protection contre la concurrence déloyale, respect de la fiscalité.

La proportion des activités "éligibles" puis "alignées" est analysée selon trois axes :

- chiffre d'affaires,
- investissements (Capex),
- dépenses d'exploitation (Opex).

En 2021, NEURONES avait publié ces indicateurs pour les activités "éligibles". Depuis 2022, la publication concerne les activités "éligibles" et "alignées". En cette troisième année de publication, le groupe n'est pas en mesure d'assurer qu'il a une compréhension complète de la classification du règlement Taxonomie et des critères d'alignement, ni que la classification qu'il a adoptée est en harmonie avec celle de ses confrères.

Indicateur de chiffre d'affaires

Activité "8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes"

Pour ses prestations de mise à disposition d'infrastructures en mode cloud privé (IaaS), le groupe sous-traite l'hébergement à des tiers extérieurs. Ces activités seraient "éligibles" si le groupe avait la maîtrise complète du cahier des charges concernant les équipements et les salles. En l'occurrence, c'est bien le cas pour les équipements informatiques. En revanche, c'est l'hébergeur qui est en charge de la climatisation, du secours électrique, de la sécurité incendie et de celle des accès. En 2023, comme les années précédentes, ces activités ont donc été considérées comme non "éligibles".

De plus, les trois principaux hébergeurs utilisent des fluides frigorigènes classiques ayant un potentiel de réchauffement global (PRG) supérieur à 675. En conséquence, ne satisfaisant pas au critère de contribution substantielle, ces activités ne seraient pas, dans tous les cas, "alignées".

Activité "8.2. Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES"

Les activités retenues comme éligibles sont les suivantes :

- projets de BPM et de dématérialisation de documents entrants et sortants,
- missions de conseil dans l'énergie, l'eau et le traitement des déchets ayant trait à la transition bas-carbone.

Pour évaluer ses activités alignées, le groupe a retenu les missions réalisées pour les marchés verticaux de l'énergie, des transports et du secteur public. Ces travaux et développements sur mesure ont pour objectif principal

d'obtenir des données et des analyses permettant de réduire les émissions de GES (Gaz à Effet de Serre). Un inventaire, mission par mission, a été lancé. Il n'a pu être terminé à la date de rédaction du présent rapport, notamment parce qu'il est difficile d'obtenir la communication par les clients des réductions des émissions de GES, effectivement obtenues à la suite des projets conduits par le groupe.

Décrites dans le présent DPEF, les garanties minimales sont respectées (droits humains dont : droit du travail, éthique des affaires et lutte contre la corruption, protection contre la concurrence déloyale, respect de la fiscalité), voir paragraphe 2.5.

Aussi, pour 2023, le groupe a retenu comme activités alignées deux missions pour un chiffre d'affaires total de 0,355 M€ :

- appui au projet d'électrification de la flotte de véhicules d'un grand gestionnaire de réseau d'énergie,
- cadrage stratégique de la transition de la flotte d'un second gestionnaire de réseau d'énergie, vers des véhicules de faibles et très faibles émissions.

Indicateur de Capex

Les dépenses d'investissement totales de NEURONES en 2023 (23,7 M€) sont calculées sur la base des augmentations d'actifs. Elles incluent les actifs corporels et incorporels (licences logicielles) et les nouveaux droits d'utilisation de l'exercice (5,7 M€).

Activité "6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers"

Au cours de l'exercice, un nouveau véhicule de fonction hybride rechargeable a été acquis (dans le cadre d'une location avec option d'achat), répondant au critère de contribution substantielle puisqu'il émet moins de 50 g CO₂/km.

Le partenaire loueur a apporté les garanties DSNH nécessaires :

- transition vers une économie circulaire : recyclage des batteries et de l'électronique en fin de cycle de vie,
- prévention de la pollution : émissions sous les seuils, bruit de roulement des pneumatiques conformes.

Décrites dans le présent DPEF, les garanties minimales sont respectées, voir paragraphe 2.5.

Activité "7.7. Acquisition et propriété de bâtiments" (droits d'utilisation pour les baux)

Des demandes de certificats de performance énergétique (CPE) ont été effectuées auprès des différents bailleurs pour les nouvelles locations de l'exercice. Les retours sont encore incomplets. A ce jour, le groupe n'a pas reçu de CPE relevant au minimum de la classe A. Il n'a pas été non plus démontré que certains des locaux pris à bail faisaient partie des 15 % du parc immobilier, régional ou national, les plus performants en matière de consommation d'énergie.

En conséquence, pour l'exercice 2023 et dans l'attente de remontées d'information fiabilisées, la part de Capex alignée s'élève à 0 % au titre de cette activité.

Indicateur d'Opex

Le règlement demande de rapporter les dépenses d'exploitation éligibles et alignées 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 sociétés de Conseil et de Services Numériques, les postes principaux de dépenses sont, de loin, les salaires et la sous-traitance (environ 90 % des charges totales). Le périmètre des charges à analyser selon le règlement ne représente que 8,1 millions d'euros en 2023 soit environ 1,2 % du total des Opex du groupe.

Il a donc été décidé, comme pour les reporting 2021 et 2022, de se prévaloir de l'exemption de matérialité prévue dans le règlement européen au titre des dépenses d'exploitation. Le numérateur représentatif des activités éligibles au titre des Opex est donc égal à zéro, comparé à un dénominateur de 8,1 millions d'euros.

Les indicateurs de chiffre d'affaires, de Capex et d'Opex figurent dans les tableaux des trois pages suivantes, au format demandé par le règlement Taxonomie de l'Union Européenne.

Catégorie
"activité transitoire" (T)

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part du CA/CA total		
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Eligible à la taxonomie par objectif
CCM	0,05 %	2,7 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
RIO	0 %	0 %

INDICATEUR DE CAPEX ANNÉE 2023

INDICATEUR DE CAPEX
ANNÉE 2023

Critères de contribution substantielle		Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)						Garanties minimales		Part des Capex alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1	Catégorie "activité habilitante" (H)	Catégorie "activité transitoire" (T)		
		Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité							
Codes	Capex (en millions d'euros)	Part des Capex	CCM - Atténuation du changement climatique	CCA - Adaptation au changement climatique	WTR - Eau	CE - Économie circulaire	PPC - Pollution	BIO - Biodiversité						
			oui	non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	n.a.	oui	n.a.	oui	
Activités économiques														
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE														
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)														
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM6.5/CCA6.5	0,1	0,4 %	oui	non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	n.a.	oui	0,6 %	T
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0,1	0,4 %										0,6 %	
dont habilitantes														H
dont transitoires			0,4 %	0,4 %										T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)														
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM6.5/CCA6.5	0,3	1,3 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			1,5 %	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM7.7/CCA7.7	5,7	24 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			41,6 %	
Capex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		6	25,3 %										43,1 %	
TOTAL (A.1 + A.2)		6,1	25,7 %										43,7 %	
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE														
Capex des activités non-éligibles à la taxonomie (B)		17,6	74,3 %										56,3 %	
TOTAL (A + B)		19,7	100 %										100 %	

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part du CA / CA total	
Alignée sur la taxonomie par objectif	Eligible à la taxonomie par objectif
CCM 0,4 %	25,7 %
CCA 0 %	25,7 %
WTR 0 %	0 %
CE 0 %	0 %
PPC 0 %	0 %
BIO 0 %	0 %

INDICATEUR D'OPEX
ANNÉE 2023

ANNÉE 2023

Activités économiques										Catégorie “activité transitoire” (T)		Catégorie “activité habilitante” (H)		Part des Opex alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1		Garanties minimales					
										Biodiversité		Pollution		Économie circulaire		Eau		Adaptation au changement climatique		Atténuation du changement climatique	
										BIO - Biodiversité		PPC - Pollution		CE - Économie circulaire		WTR - Eau		CCA - Adaptation au changement climatique		CCM - Atténuation du changement climatique	
Part des Opex										0		0 %									
Opex <i>(en millions d'euros)</i>																					
Codes																					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																					
Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)												0		0 %						0 %	
dont habilitantes																				H	
dont transitoires																				T	
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																					
Opex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)												0		0 %						0 %	
TOTAL (A.1 + A.2)												0		0 %						0 %	
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
Opex des activités non-éligibles à la taxonomie (B)										8,1		100 %								100 %	
TOTAL (A + B)										8,1		100 %								100 %	

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètres de reporting

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

- le périmètre dit “Sage + Cegedim + Silae” concernant les filiales en France (toutes sauf cinq), utilisant les logiciels RH de Sage, Cegedim et Silae, soit 77 % des effectifs,
- le périmètre “France” concernant 83 % des effectifs,
- le périmètre total du groupe (“Groupe”).

Les indicateurs ont été produits sur les périmètres suivants :

- périmètre “Sage + Cegedim + Silae” : 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 + Cegedim + Silae”. Une extrapolation à l’ensemble du groupe a été réalisée à partir de ce sous-ensemble.

Depuis 2020, la définition de l’absentéisme a été modifiée par l’ajout de certaines rubriques d’absences au numérateur (congrés 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 :

- soit la puissance moyenne en kW par armoire avant PUE,
- soit les kWh consommés par l’ensemble des armoires, toujours avant PUE.

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 + Cegedim + Silae” sont issus de ces trois systèmes d’information RH. 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 2023

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 3-1873 (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") pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (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 à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- 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 par le Conseil d'administration.

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 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 complétée des procédures propres à BM&A tenant lieu de 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 quatre personnes et se sont déroulés entre février et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de deux semaines.

Nous avons mené 3 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 et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L.225-102-1 du Code de commerce ;
- 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 ;
- 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 retenue, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante et d'une sélection d'entités ;
- 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, 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⁽¹⁾ et couvrent entre 30 % et 100 % des indicateurs clefs de performance consolidée et entre 37 % et 43 % 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 25 avril 2024

BM&A

Marie-Cécile Moinier

Membres de la Compagnie régionale de Paris

(1) Sociétés Helpline, Neurones IT et NEURONES S.A.

Informations quantitatives	Informations qualitatives
<ul style="list-style-type: none"> • Politique active de recrutement (nombre de nouveaux salariés), • Taux de turnover, • Formation interne soutenue (formation : jours x nombre de stagiaires), • Charge liée aux plans d'actions gratuites, • Taux d'absentéisme • Effectif, • Âge moyen, • Diversité et inclusion (nombre de nationalités représentées, % de salariés étrangers, % de femmes dans l'effectif). 	<ul style="list-style-type: none"> • Compte-rendu de réunion du comité développement durable • Egalité femmes-hommes (signataire du manifeste de reconversion des femmes dans le métier du numérique). • Relations écoles (Distinction "Happy at Work" 2023). • Empreinte carbone (plantation de 300 chênes en France via Ecotree). • Numérique responsable (signataires du manifeste "Planet Tech'Care").



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 :     