



Rapport de durabilité

Extrait du Document
d'Enregistrement Universel

—
2024



NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®



RAPPORT DE DURABILITÉ

Extrait du Document
d'Enregistrement Universel

1. Informations générales

p. 4

p. 4

2. Informations environnementales

Changement climatique
Taxonomie verte

p. 14
p. 14
p. 19

3. Informations sociales

Effectifs de l'entreprise
Effectifs de la chaîne de valeur

p. 24
p. 24
p. 32

4. Informations de gouvernance

Conduite des affaires

p. 34
p. 34

5. Rapport de certification

p. 39

6. Plan de vigilance

p. 42

Un groupe engagé en matière de durabilité

La prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance ainsi que les plans d'action liés, constituent une priorité pour les dirigeants et managers de NEURONES. C'est également l'intérêt bien compris du groupe et de ses clients.

L'entrée en vigueur de la directive CSRD marque une nouvelle étape dans la transparence des engagements des entreprises en matière de durabilité.

Cette directive vise principalement à :

- adjoindre à l'identification des risques une évaluation des impacts et opportunités, afin d'inciter à une transformation durable,
- uniformiser dans toutes les entreprises le plan du rapport et la définition des indicateurs (déclaratifs comme chiffrés).

A l'occasion de ce premier Rapport de Durabilité, le groupe a fait valider ses bilans carbone et objectifs de décarbonation selon la méthode SBTi.

La grande majorité des indicateurs était déjà présente dans les Déclarations de Performance Extra Financière précédentes. Plusieurs indicateurs sociaux et de gouvernance intéressants ont été rajoutés.

La collecte étant toujours perfectible, de nouvelles données seront précisées dans le cadre d'une démarche volontaire d'amélioration continue.



276

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2024
(À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



65%

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



74

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES
DANS LES EFFECTIFS

Rapport de durabilité

En application de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, en français : directive sur le rapport de développement durable des entreprises), le Rapport de Durabilité remplace la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Ce premier rapport est établi à partir des données 2024. L'objectif poursuivi par la CSRD est d'uniformiser la structure du rapport ainsi que la définition des indicateurs liés au développement durable (indicateurs à valeurs numériques ou de type déclaratif). Le reporting est limité aux indicateurs définis comme matériels, à l'issue de l'analyse de la double matérialité. Ainsi, le groupe a cessé de communiquer la plupart des indicateurs non matériels, à l'exception de certains, jugés utiles et dont la publication est poursuivie sur une base volontaire.

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

Liste des exigences

ESRS*	DR**	Intitulé	Section
ESRS 2	BP-1	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	
ESRS 2	BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	
ESRS 2	GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Gouvernement d'entreprise
ESRS 2	GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Gouvernement d'entreprise
ESRS 2	GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Gouvernement d'entreprise
ESRS 2	GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	Gouvernement d'entreprise
ESRS 2	GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	Gouvernement d'entreprise
ESRS 2	SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	
ESRS 2	SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	
ESRS 2	SBM-3	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	
ESRS 2	IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	
ESRS 2	IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	Liste des exigences dans chaque chapitre
ESRS 2	MDR-P	Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes	
ESRS 2	MDR-A	Actions et ressources relatives aux questions de durabilité importantes	Voir liste des exigences Environnement, Social et Gouvernance
ESRS 2	MDR-M	Métriques relatives aux questions de durabilité importantes	
ESRS 2	MDR-T	Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	

* ESRS : European Sustainability Reporting Standard

** DR : Disclosure Requirement

ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES

ESRS 2 BP-1 – Base d'établissement des déclarations

Le présent Rapport de Durabilité a été préparé sur le périmètre consolidé du groupe NEURONES, le même que celui des états financiers. Toutes les filiales sont prises en compte. Ainsi, celles qui dépassent les seuils (chiffre d'affaires dépassant 50 M€, effectif supérieur à 250 salariés et total du bilan supérieur à 25 M€) sont exemptées de produire leur propre rapport. Les pages qui suivent couvrent donc l'ensemble des opérations propres du groupe, en incluant la chaîne de valeur en amont et en aval.

Les horizons de court, moyen et long terme mentionnés dans le présent document sont les mêmes que ceux recommandés dans les ESRS :

- court terme : moins d'un an, correspondant à la période de référence des états financiers,

- moyen terme : de un à cinq ans,
- long terme : plus de cinq ans.

Seuls les indicateurs concernant les émissions climatiques contiennent des données sur la chaîne de valeur pour le calcul du Scope 3 (voir définition page 14). En particulier, les émissions associées aux produits et services achetés ont été calculées sur la base de facteurs d'émission moyens pour une activité donnée, avec une incertitude variant entre 20 % et 50 %. Des ratios monétaires ont été utilisés pour estimer les émissions associées aux achats de services. Ces derniers sont typiquement associés à des incertitudes élevées pouvant aller jusqu'à 80 %. Ils reposent en effet sur des moyennes sectorielles variables. Ils dépendent également de

données économiques instables et de méthodologies qui peuvent différer selon les sources. A l'avenir, il est prévu de demander aux fournisseurs le montant de leurs émissions de gaz à effet de serre correspondant aux achats de NEURONES afin de pouvoir intégrer ces émissions et, ainsi, affiner la compréhension de l'impact de réchauffement de l'activité du groupe.

A l'exception du calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES), les indicateurs sont calculés à partir de données primaires de l'ensemble des filiales, puis sont consolidés au niveau du groupe. Lorsque c'est pertinent, les incertitudes liées aux données sont décrites pour chaque indicateur.

Ce rapport étant le premier à être établi conformément aux exigences de la CSRD, certains indicateurs ont été adaptés aux définitions et méthodologies de calcul préconisées dans les ESRS. De plus, à l'occasion de la validation des objectifs climat du groupe par SBTi, certains changements méthodologiques ont impacté le calcul d'émissions de gaz à effet de serre. Pour permettre une comparaison temporelle, les indicateurs des années précédentes ont été recalculés sur cette nouvelle base.

Des informations ont été incluses dans le présent rapport en s'appuyant sur les textes de législation française sur les sujets de durabilité : la loi dite "Sapin 2" relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, l'Obligation d'Emploi des Effectifs Handicapé (OETH), la loi sur la collecte et traitement des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) ainsi que l'index de l'égalité professionnelle femme-homme.

Les informations requises par les normes ESRS sont toutes contenues dans le Rapport de Durabilité, à l'exception de la sécurité des données et des systèmes d'information, incorporée par renvoi au chapitre 2.1. "Principaux risques, mesures de contrôle et de maîtrise" (page 60 du Document d'Enregistrement Universel). Des références sont également faites au même chapitre pour compléter l'information présentée sur la gestion des risques financiers liés aux enjeux de durabilité, dont l'attractivité des talents, la corruption et les pratiques anticoncurrentielles.

GOUVERNANCE

ESRS 2 GOV-1 – Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Le Conseil d'Administration (composition, fonctionnement) est décrit au chapitre "gouvernement d'entreprise" :

- nombre de membres : 7, dont 2 exécutifs, 4 non-exécutifs, et un représentant des salariés,

- pourcentage de membres indépendants : 2/7, soit 29 %,
- ratio du nombre de femmes/nombre total d'administrateurs (hors représentant des salariés) : 2/6.

Les administrateurs ont une culture générale concernant la durabilité mais n'ont pas eu d'expérience professionnelle ou suivi de formation formelle sur le sujet (voir chapitre Gouvernement d'Entreprise). A ce jour, il n'est pas prévu de formation spécifique sur ces enjeux.

ESRS 2 GOV-2 – Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes

Un Comité développement durable, constitué de salariés, anime la démarche RSE du groupe. Sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, il comprend sept membres. Les salariés nommés sont souvent les responsables de la RSE dans leur filiale. A ce jour, ce Comité n'a pas été officiellement désigné comme responsable de la gestion des impacts, risques et opportunités. Des sessions de formation à la durabilité seront organisées en cas de besoin.

Le Conseil d'Administration aborde régulièrement les sujets de la Durabilité et de la RSE et, depuis sa séance de décembre 2023, effectue une revue formelle des travaux du Comité développement durable, sans qu'il ait été institué pour l'instant de Comité Spécialisé au sein du Conseil d'Administration. Le détail des travaux ayant débouché sur l'analyse de double matérialité a été mis à disposition des membres du Conseil. Le présent Rapport de Durabilité a été présenté par le vérificateur au Comité d'Audit et au collège des commissaires au compte. A l'issue de cette présentation, le Comité d'Audit a fait part de ses remarques au Conseil d'Administration.

Certaines filiales ont une démarche RSE complémentaire avec, notamment, un responsable dédié (ou une équipe) et un bilan carbone individuel.

ESRS 2 GOV-3 – Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation

La rémunération des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance sont fixes, à l'exception des jetons de présence pour les administrateurs, hors dirigeants et représentant des salariés, dont le montant dépend notamment du taux de présence effectif. En particulier, il n'a pas été mis en place de variables sur des considérations liées à la durabilité. L'évaluation des dirigeants de filiales n'est pas non plus corrélée à des indicateurs de performance liés à la durabilité.

ESRS 2 GOV-4 – Déclaration sur la diligence raisonnable

La cartographie des informations incluses dans le rapport de durabilité qui concernent la procédure de "diligence raisonnable" est la suivante :

Éléments essentiels à la diligence raisonnable	Paragraphe dans la déclaration relative à la durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 GOV-1 – Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance ESRS2 SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
Collaborer, avec les parties intéressées concernées, à toutes les étapes de la diligence raisonnable	ESRS 2 SBM-2 – Engagement des parties prenantes
Identifier et évaluer les impacts négatifs	ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques, et opportunités importants (IRO)
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	Chapitres Environnement, Social, Gouvernance pour chaque impact négatif matériel
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Chapitres Environnement, Social, Gouvernance pour chaque impact, risque ou opportunité

ESRS 2 GOV-5 – Gestion de l’information en matière de durabilité

Le reporting de durabilité s’appuie sur la production de nombreux indicateurs non financiers. Il pourrait y avoir des différences de compréhension des définitions dans certaines filiales, notamment à l’étranger, ou encore une remontée de données partielles ou de qualité variable. C’est le risque principal identifié.

Pour limiter ce risque, le groupe demande les noms des personnes ayant documenté l’information et réalise des contrôles de vraisemblance, notamment par rapport aux données historiques remontées. Le groupe intègre les conclusions de son évaluation des risques et de ses contrôles internes en adaptant en continu ses procédures de collecte, de validation et de consolidation des données de durabilité. Ces ajustements sont déployés au sein des fonctions concernées afin de renforcer la fiabilité, la traçabilité et la gouvernance du processus de reporting.

Pour les données 2024, il n’a pas été choisi de faire l’acquisition d’un nouveau logiciel spécifique à la consolidation des données CSRD.

Une communication sur les processus de contrôle interne du reporting de durabilité, les difficultés rencontrées et les risques est assurée au Comité d’Audit, au collège des auditeurs financiers ainsi qu’au Conseil d’Administration.

STRATÉGIE

ESRS2 SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur du groupe

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, IA, 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.

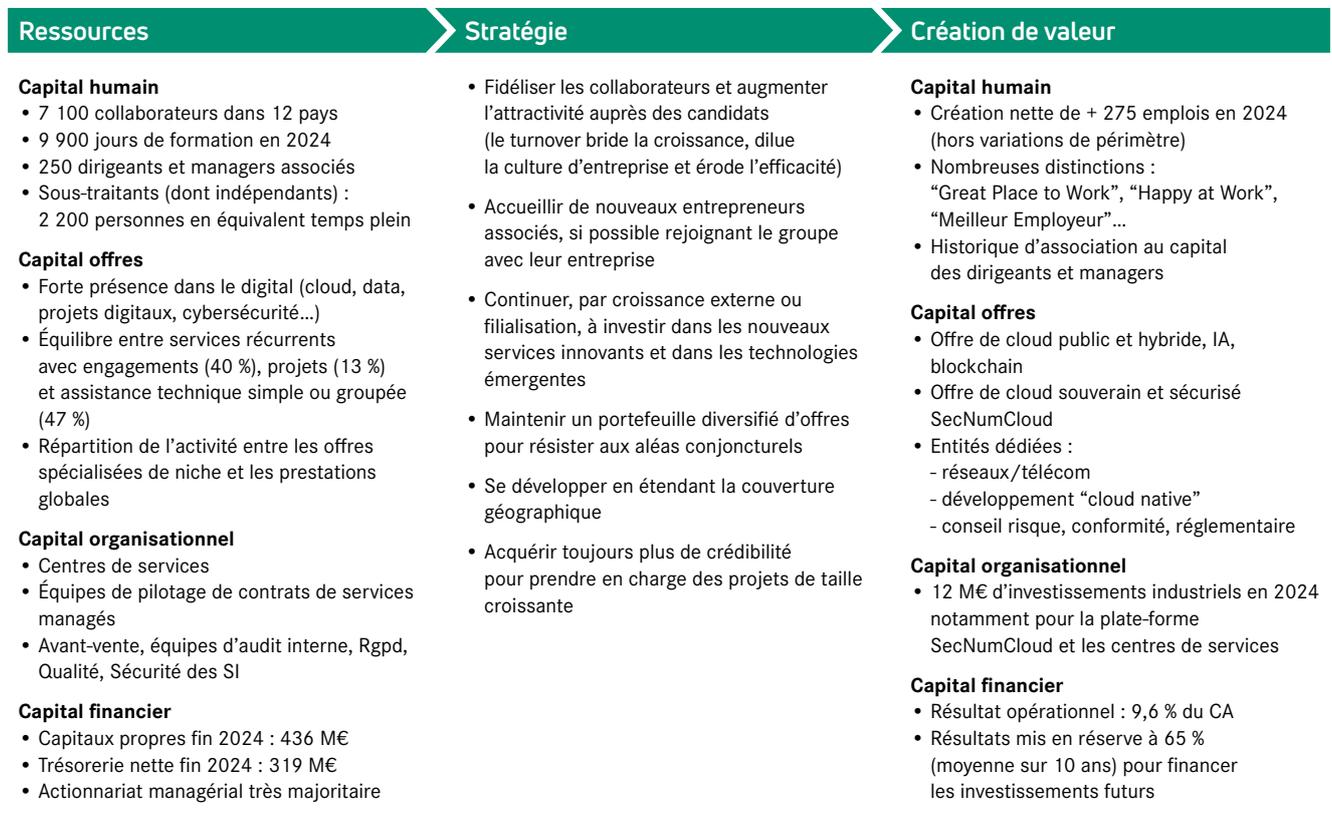
Parmi les tendances actuelles, le télétravail est bien installé et le succès du statut d’indépendant (freelance) auprès des informaticiens ne se dément pas.

Une société de services consacre son énergie à satisfaire ses clients, mais aussi à renforcer sa capacité d’attraction et à fidéliser ses collaborateurs (son capital n°1).

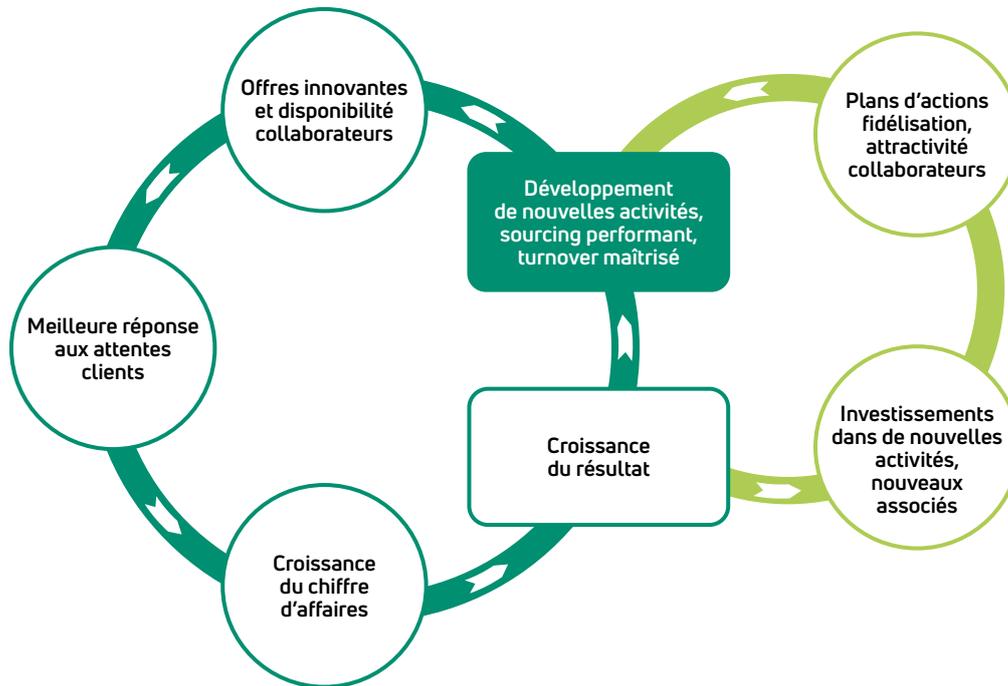
Compte tenu de son organisation en entités métiers, avec des patrons associés au capital, NEURONES a également la particularité de rechercher en permanence de nouveaux entrepreneurs qui assureront sa croissance à long terme (par rapprochement, filialisation ou démarrage de nouvelles structures). La création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

Le détail des différents métiers est décrit dans la partie “1.3 Activité - Détail des métiers” en page 49 du Document d’Enregistrement Universel.

Le modèle d’affaires de NEURONES peut être résumé ainsi :



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



La chaîne de valeur de NEURONES repose sur un écosystème complexe et interconnecté de partenaires, d'opérations internes et de parties prenantes externes :

- en amont, l'entreprise s'appuie sur un réseau de partenaires clés, notamment des Entreprises de Services du Numérique (ESN), des hébergeurs de données et des consultants indépendants spécialisés, qui apportent une expertise technique et une flexibilité opérationnelle. À ces derniers, s'ajoutent les acteurs financiers qui soutiennent la croissance de l'activité, ainsi que les fournisseurs de matériel et d'applications internes, indispensables au fonctionnement des infrastructures et des plateformes numériques ;
- au cœur de ses opérations, l'entreprise déploie ses services dans de nombreux pays. Plus de 80 % de ses effectifs se situent en France mais elle est également présente dans 11 autres pays (États-Unis, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Italie, Suisse, Roumanie, Tunisie, Liban, Inde et Singapour). Ces opérations englobent des services d'infrastructures, des services applicatifs et des services de conseil ;
- en aval, la valeur créée se concrétise dans la relation avec les clients, issus de tous les secteurs d'activité : ils attendent des solutions fiables, sécurisées et innovantes. Eux et leurs propres utilisateurs finaux bénéficient de services numériques conçus pour répondre à des exigences élevées en matière de performance, de confidentialité et de conformité réglementaire.

ESRS2 SBM-2 – Engagement des parties prenantes

La politique d'engagement des parties prenantes du groupe reflète sa volonté d'écouter et prendre en compte leurs attentes. Des instances de dialogue régulières permettent de comprendre leurs préoccupations, positions et attentes vis-à-vis de ses services et interactions. Les informations obtenues par le biais de ces modalités de dialogue sont prises en compte et peuvent amener à amender le modèle d'affaires.

Les principales parties prenantes de NEURONES sont, au-delà des clients et des salariés, les sous-traitants, les autres prestataires (y compris les confrères), les structures d'enseignement (dont les grandes Ecoles d'Ingénieurs et de Commerce), les Pouvoirs Publics, les collectivités territoriales et les acteurs financiers. Les différentes catégories avec lesquelles le groupe s'engage figurent dans le tableau ci-dessous. Chacune est décrite, de même que l'objectif et l'organisation de l'engagement établis avec elles.

Le Comité éthique et conformité conseille le groupe sur les relations avec les parties prenantes pour toute question relative à l'éthique et à la conformité. En interne, NEURONES n'hésite pas à le consulter pour construire avec elles une relation de qualité, source d'engagement et de mobilisation pour les collaborateurs.

Le Conseil d'Administration est informé des points de vue et des intérêts des parties prenantes ayant des impacts sur le développement durable.

L'Engagement des parties prenantes est le suivant :

Catégorie de parties prenantes	Partie prenante	Description	Type	Emplacement	Objectifs de dialogue	Modalité de dialogue
Sous-traitance	Entreprises de Services du Numérique (ESN)	Des confrères ESN interviennent en sous-traitance de NEURONES dans le cadre de missions au forfait ou au temps passé.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Droits humains • Développement des compétences • Respect des réglementations fiscales/légales 	Dialogue ponctuel dans le cadre de : <ul style="list-style-type: none"> • recrutement lors d'alliances commerciales avec cadre contractuel, • partenariats de Recherche & Développement.
	Sociétés de portage salarial	Les sociétés de portage accompagnent le freelance dans le développement de son activité et lui offrent une protection sociale.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Droits humains • Développement des compétences • Respect des réglementations fiscales/légales 	Dans le cadre du recrutement, les sociétés de portage sont interrogées sur leur pratiques RSE.
	Travailleurs indépendants	Consultants ou développeurs indépendants.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Récurrence des contrats • Protection sociale • Droits humains • Respect des réglementations fiscales/légales 	Echanges dans le cadre de leur recrutement.
	Hébergeurs	Sociétés équipées pour accueillir des serveurs informatiques pour le compte du groupe et de ses clients : climatisation, électricité secourue sécurité incendie, sécurité des accès...	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Emissions de gaz à effet de serre • Consommation énergétique • Consommation d'eau • Sécurité et protection des données 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire sur les pratiques RSE dans le cadre d'achats responsables • Demande d'information dans le cadre du calcul du bilan de gaz à effet de serre Scope 3
Collaborateurs et circuit de recrutement	Salariés	Les salariés sont les personnes liées à NEURONES par un contrat de travail.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'emploi et conditions de travail • Droits humains, diversité, inclusion • Partage de capital • Développement des compétences • Cadre de travail motivant 	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêtes de satisfaction salariés • Représentants de salariés • Evaluation de la perception des collaborateurs au travail par la certification "Great place to work".
	Apprentis et contrats de prof.	Le contrat de professionnalisation vise à insérer des publics éloignés de l'emploi. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'emploi et condition de travail • Droits humains, diversité, inclusion • Développement des compétences • Cadre de travail motivant 	<ul style="list-style-type: none"> • Actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés (colloques, forums, simulation d'entretiens d'embauche, ateliers CV) • Détection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés.
	IRP (Institutions Représentatives du Personnel)	Instances ayant pour mission de représenter les salariés auprès de l'employeur (membres des CSE, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, membres du Comité de groupe)	Affectée	Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation et conditions de travail • Développement des compétences • Dialogue et accords sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogues réguliers avec les IRP • Négociations Annuelles Obligatoires • Commissions consultatives • Comités de Groupe
Partenaires et fournisseurs	Partenaires éditeurs de logiciels et constructeurs de matériels	Concepteurs de solutions éprouvées, déjà des standards sur leur marché ou amenées à le devenir, avec lesquels NEURONES travaille en partenariat pour le compte de ses clients ou pour son compte propre.	Affectée	Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> • Relations de confiance avec les clients • Appui marketing et apporteur d'affaires auprès des clients • Accès aux consultants NEURONES 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats technologiques d'exclusivité. • Echanges technologiques dans le cadre de projets.
	Fournisseurs d'applications internes	Fournisseurs mettant à disposition des applications technologiques pour la gestion de fonctions supports internes (ex : LinkedIn, paie...).	Affectée	Opérations propres	-	Dialogue et échanges dans le cadre de la maintenance applicative

Catégorie de parties prenantes	Partie prenante	Description	Type	Emplacement	Objectifs de dialogue	Modalité de dialogue
Structures d'enseignement	Ecoles	Les relations avec les écoles peuvent permettre d'identifier et recruter les étudiants en fin d'étude.	Affectée	Chaîne de valeur amont	<ul style="list-style-type: none"> Financement d'écoles cibles à travers la taxe d'apprentissage, Actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés Sélection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés. 	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des forums, partenariats de recrutement et de détection pour certains métiers, Ateliers sponsoring
Clients	Utilisateurs produits	Sociétés (grandes ou moyennes) du secteur privé ainsi que des établissements publics	Affectée	Chaîne de valeur aval	<ul style="list-style-type: none"> Accélération de la technologie et du numérique Prestations industrialisées et mutualisées Développement actif de la qualité Adaptation au besoin Changement climatique Cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement régulier selon les étapes du projet Questionnaires satisfaction client
Acteurs financiers	Investisseurs et actionnaires	L'actionnariat de NEURONES est composé de : <ul style="list-style-type: none"> 69,8 % fondateur, dirigeants et salariés 13,5 % institutionnels français 12,6 % institutionnels internationaux 4,1 % particuliers 	Utilisateurs d'info. de durabilité	Chaîne de valeur amont	<ul style="list-style-type: none"> Performance ESG Résistance éprouvée aux aléas conjoncturels Réinvestissement des profits Communication régulière et transparente 	<ul style="list-style-type: none"> Lettre semestrielle aux actionnaires Assemblée générale et rapport annuel Rencontres professionnelles (salons investisseurs, présentation aux analystes...), à la demande
Communautés	Société civile	L'ensemble des acteurs (associations, organisations, mouvements, groupes d'intérêts, etc.) plus ou moins formels, qui ont un caractère non gouvernemental et non lucratif.	Affectée	Chaînes de valeur amont et aval	<ul style="list-style-type: none"> Participation au dynamisme du territoire économique local Création d'emploi Mécénat de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Communication avec actions de sponsoring Relation de mécénat ou partenariats Mécénat de compétences du pôle Conseil
	Municipalité de Nanterre	Commune française dans les Hauts-de-Seine, lieu où se situe le siège de NEURONES. Ville universitaire, Nanterre accueille le campus de l'université Paris-Nanterre qui compte plus de 30 000 étudiants.	Affectée	Chaîne de valeur amont	<ul style="list-style-type: none"> Participation au dynamisme du territoire économique local Création d'emploi et recrutement post études Mécénat de compétences Réduction des gaz à effet de serre liés au transport en recrutant localement 	Affectée
Nature	Nature	Les phénomènes du monde physique dans son ensemble, y compris les plantes, les animaux, le paysage et les autres caractéristiques et produits de la terre.	Affectée	Chaîne de valeur amont + Opérations propres	<ul style="list-style-type: none"> Respect des écosystèmes et des paysages 	Affectée

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

ESRS2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités (IRO) importants

L'analyse de double matérialité est l'élément clé du travail de préparation du rapport CSRD. Celle-ci permet d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) sur l'environnement et la Société en général, selon leur matérialité financière (l'impact de l'environnement et de la Société en général sur la performance financière de NEURONES) et selon leur matérialité d'impact (l'impact du groupe sur l'environnement et la Société en général).

Les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, notamment en lien avec le réchauffement planétaire et la sécurité des données, sont susceptibles d'influencer le modèle d'affaires et la stratégie du groupe. Ces derniers ont été évalués pour leur résilience face aux impacts matériels, risques et opportunités identifiés. Cette évaluation repose sur une analyse qualitative, complétée par des données quantitatives lorsque pertinent. Différents scénarios ont été simulés pour tester la capacité d'adaptation du groupe, en intégrant des indicateurs tels que la consommation énergétique, les émissions carbone et l'évolution des coûts opérationnels. Les résultats indiquent que la stratégie est conçue pour s'ajuster efficacement aux défis identifiés. Les détails spécifiques à cette évaluation, ainsi que les actions mises en place pour faire face aux impacts et risques importants et exploiter les opportunités, sont intégrés dans les sections relatives à chaque enjeu dans ce rapport.

Les résultats de l'analyse sont présentés dans la matrice de double matérialité suivante :



Liste des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels :

	Impact, risque, opportunité matériel	Description	Réel/Potentiel	Parties prenantes affectées	Emplacement	Temporalité
Changement climatique (E 1)						
Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Les émissions de gaz à effet de serre associées à la fabrication, à l'utilisation et à l'élimination du matériel informatique, aux déplacements des salariés et à la performance énergétique des hébergeurs de données contribuent au réchauffement climatique.	Réel	Communautés, Nature	Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval	Long
Consommation énergétique	Impact négatif	La consommation énergétique contribue à l'augmentation des gaz à effet de serre, à la consommation de ressources naturelles et à la dégradation des écosystèmes.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs, hébergeurs, nature	Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval	Court
Effectifs de l'entreprise (S 1)						
Equilibre vie personnelle/vie professionnelle	Impact négatif	Un déséquilibre vie personnelle/professionnelle peut entraîner une augmentation du stress des salariés ainsi que des problèmes de santé mentale tels que le burn-out et l'anxiété.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Moyen
Egalité de genre et égalité de rémunération	Impact négatif	Le faible nombre de femmes peut conduire à un environnement peu inclusif et entraîner des difficultés pour leur épanouissement professionnel.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
Lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail	Impact négatif	La sécurité des femmes, notamment celles travaillant le soir, est une préoccupation majeure pour certaines filiales où le risque d'agression ou de harcèlement sexuel peut être significatif.	Potentiel	Salariés femmes en Inde, Tunisie	Opérations propres	Court
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Impact positif	L'inclusion des personnes en situation de handicap dans une entreprise favorise l'égalité des chances, en réduisant la stigmatisation et en renforçant la diversité sociale.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Moyen
Diversité	Impact positif	La diversité et inclusion en entreprise favorise un environnement de travail inclusif et stimulant, en encourageant l'apprentissage mutuel, et en offrant des perspectives et approches variées.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
Formation	Impact positif	La formation permet aux collaborateurs d'améliorer leur expertise professionnelle, de rester compétitifs sur le marché du travail en constante évolution, de progresser dans leur carrière et d'augmenter leur employabilité.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
	Risque	L'absence de formation peut mener à des inefficacités opérationnelles et à un manque d'engagement de collaborateurs. En n'investissant pas dans les collaborateurs, l'entreprise limite également son potentiel d'innovation.	Potentiel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
Attractivité et fidélisation des talents et des personnes clés	Impact négatif	Un turnover important affecte la stabilité des équipes, leur environnement de travail et la charge de travail des salariés restants. Les tensions sont spécialement fortes sur les profils très recherchés, par exemple dans la cybersécurité, le cloud, le DevOps.	Potentiel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
	Risque	Un turnover élevé impacte l'attractivité de l'entreprise et augmente les coûts de recrutement. Cela peut également entraîner une perte de connaissance et d'expertise, entraînant des perturbations dans les activités.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
Effectifs de la chaîne de valeur (S2)						
Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	Impact négatif	L'inégalité de traitement peut conduire à un sentiment de marginalisation, de stress et de baisse de motivation chez les effectifs des sous-traitants, notamment chez les consultants indépendants.	Réel	Effectifs de la chaîne de valeur	Chaîne de valeur amont	Long

	Impact, risque, opportunité matériel	Description	Réel/Potentiel	Parties prenantes affectées	Emplacement	Temporalité
Conduite des affaires (G1)						
Prévention de la corruption	Impact négatif	La corruption compromet l'intégrité des chaînes de valeur, en favorisant des pratiques injustes et en entravant la concurrence.	Potentiel	Compétiteurs, Communautés	Opérations propres, chaîne de valeur amont	Long
	Risque	Le dysfonctionnement interne, dû à une prise de décision influencée et biaisée, peut induire des poursuites judiciaires et la perte de confiance des clients.	Potentiel	Salariés, effectifs extérieurs	Opérations propres, chaîne de valeur amont	Moyen
Entente sur les prix	Impact négatif	L'entente sur les prix nuit aux clients en entraînant des tarifs plus élevés, une qualité et un choix de produits réduits, ainsi qu'une innovation limitée.	Potentiel	Clients	Opérations propres	Long
	Risque	L'entente sur les prix peut induire des conséquences pénales, amendes sévères, interdiction de participer à des marchés publics, dommages réputationnels et accentuation de la surveillance réglementaire.	Potentiel	Salariés, effectifs extérieurs	Opérations propres et chaîne de valeur aval	Long
Achats responsables	Impact négatif	L'absence de critères sociaux et environnementaux pour les achats au niveau groupe peut entraîner des disparités sur la vigilance des impacts sur la chaîne de valeur dans les filiales.	Potentiel	Effectifs de la chaîne de valeur	Opérations propres, chaîne de valeur amont	Long
	Risque	Une vigilance insuffisante des pratiques responsables des fournisseurs peut entraîner des risques réputationnels et juridiques.	Potentiel	Effectifs de la chaîne de valeur, Salariés	Opérations propres, chaîne de valeur amont	Long
Culture d'entreprise	Impact positif	La culture d'entreprise offre aux salariés un sentiment d'appartenance, la motivation et la cohésion, favorisant ainsi leur engagement, leur bien-être et leur épanouissement professionnel. Le cabinet de conseil du groupe a été qualifié "société à mission". Il a déclaré sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
	Opportunité	Une culture d'entreprise favorisant le bien-être et l'épanouissement permet d'attirer et fidéliser les talents et personnes clés de l'entreprise.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs	Opérations propres	Court
Sécurité des données et des SI	Impact négatif	La fuite des données personnelles peut compromettre la confiance, la vie privée et la sécurité.	Potentiel	Salariés, effectifs extérieurs, clients	Opérations propres et chaîne de valeur aval	Long
	Risque	Privation de marchés futurs suite à un gel des commandes ou à la perte de confiance des clients, coûts de récupération de données, de renforcement de la sécurité, sanctions pénales.	Réel	Clients	Opérations propres et chaîne de valeur aval	Moyen
	Opportunité	Compte tenu des risques accrus liés à la sécurité des données, l'activité cybersécurité du groupe bénéficie d'une perspective de forte croissance.	Réel	Salariés et effectifs extérieurs, clients	Opérations propres et chaîne de valeur aval	Moyen

L'ensemble de ces enjeux est couvert par les exigences de publication des ESRS, à l'exception du thème spécifique à NEURONES, identifié lors de l'analyse de double matérialité : sécurité des données et des systèmes d'information. Ce thème est traité au chapitre 2.1. "principaux risques, mesures de contrôle et de maîtrise" (en page 60 du Document d'Enregistrement Universel).

IRO-1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO)

Cartographie de la chaîne de valeur et des parties prenantes

Le premier stade de l'analyse de double matérialité a consisté à cartographier la chaîne de valeur du groupe. Cette phase a permis de mettre à plat ses opérations propres ainsi que l'ensemble des relations d'affaires, dont ses dépendances, auxquels il peut être lié par son activité. A chaque étape de la chaîne de valeur, ont été identifiées les parties prenantes susceptibles d'être touchées par l'activité du groupe, et prenant soin de détailler leurs intérêts, les modalités de dialogue, ainsi que la manière dont les points soulevés lors de ces échanges ont été pris en compte.

Etant donné les ressources importantes nécessaires pour l'analyse de double matérialité et la publication du premier rapport de durabilité conforme aux ESRS, il a été décidé de limiter l'analyse aux parties prenantes internes. Des responsables métiers, ayant une connaissance et des interactions approfondies des parties prenantes externes, ont été désignés pour participer à cette première revue. En outre, les responsables de trois filiales du groupe, localisées dans des pays considérés à risque sur le volet social ou gouvernance (Inde, Roumanie, Singapour, Tunisie), ont aussi été sollicités. Cette première analyse a permis d'identifier les interlocuteurs à consulter pour affiner l'exercice.

Identification des impacts, risques et opportunités

Les impacts, risques et opportunités (IRO) sont analysés sous l'angle de la matérialité d'impact et la matérialité financière. Les impacts positifs et négatifs, réels et potentiels, sont évalués le long des opérations propres de la chaîne de valeur. Les dépendances du groupe à l'utilisation des ressources naturelles, humaines et sociales sont également analysées.

Matérialité d'impact :

La liste des thèmes et des deux niveaux de sous-thèmes présentés dans les normes ESRS universelles (ESRS 1 AR 16) a été analysée pour chaque maillon de la chaîne de valeur d'un point de vue de la matérialité d'impact. Les secteurs d'activité et les sites situés dans des zones géographiques considérés à risque d'un point de vue environnemental, droits humains ou corruption ont été identifiés grâce à des sources externes et des référentiels sectoriels internationaux :

- l'outil ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) pour le secteur du conseil IT et l'outil "Sector Impact Map" de l'UNEP FI pour le secteur "Computer programming, consultancy and related activities" qui permettent d'identifier les principaux impacts sur la nature et les écosystèmes,
- les outils de WWF "Biodiversity Risk Filter" et "Water Risk Filter" qui permettent d'identifier les zones de stress hydrique et les zones sensibles en matière de biodiversité en fonction de l'emplacement géographiques des sites,
- Transparency International pour les risques de corruption liés aux pays d'implantation du groupe,
- Business and Human Rights report 2023 pour ce qui a trait aux droits humains dans les pays où NEURONES est présent,
- rapports et guides sectoriels : l'éco-conception des services numériques (Afnor).

Les retours des consultations avec les parties prenantes internes ont également apporté des indications sur l'identification des impacts sur les opérations propres et ceux liés à ses relations d'affaires le long de la chaîne de valeur.

La matérialité d'impact est évaluée selon les critères d'ampleur et d'étendue. Le caractère irrémédiable est également analysé pour les impacts négatifs. Ces trois critères permettent d'évaluer le niveau global de gravité. La probabilité d'occurrence est évaluée pour les impacts potentiels. Dans le cas d'un impact négatif potentiel sur les droits de l'Homme, la gravité l'emporte sur la probabilité.

Matérialité financière :

L'analyse des dépendances et des impacts de NEURONES a permis d'identifier les risques et opportunités qui en découlent. Elle a été croisée avec la liste des thèmes et des deux niveaux de sous-thèmes présentés dans les normes ESRS universelles (ESRS 1 AR 16) au niveau de chaque maillon de la chaîne de valeur à l'aide des outils suivants :

- le référentiel SASB pour le secteur des Logiciels et des Services Informatiques,
- "S&P ESG materiality map" pour le secteur Technology Software and Services,
- la cartographie des risques du groupe.

Les retours des consultations avec les parties prenantes internes ont également apporté des indications sur l'identification des risques et opportunités sur les opérations propres de NEURONES et ceux liés à ses relations d'affaires le long de la chaîne de valeur.

La matérialité financière est évaluée selon la gravité du risque (ou de l'opportunité) sur le développement, la position financière, les résultats financiers et les flux de trésorerie ainsi que sur l'accès au financement ou le coût du capital à court, moyen et long terme pour le groupe. La probabilité d'occurrence est évaluée pour les risques ou opportunités potentiels.

Echelles et seuils de matérialité

Les échelles et seuils de cotation ont été établis en cohérence avec la méthodologie d'analyse des risques de NEURONES. La cotation des impacts, risques et opportunités identifiés a été effectuée par les responsables métier et en prenant compte les informations récupérées et consolidées lors de la phase d'identification des impacts, risques et opportunités et lors d'interactions avec les parties prenantes. Conformément aux exigences des ESRS, les impacts, risques et opportunités sont identifiés et cotés "brut", c'est-à-dire sans tenir compte des actions d'atténuation mises en œuvre.

Le caractère "matériel" d'un enjeu est déterminé si au moins une des deux cotations (matérialité d'impact et/ou matérialité financière) est évaluée comme importante ou majeure. Les impacts, risques et opportunités (IRO) de chaque sous-thème ont été évalués séparément. La cotation la plus élevée parmi les IRO d'un sous-thème détermine la cotation de ce sous-thème et sa position dans la matrice de double matérialité.

Les impacts, risques et opportunités (IRO) de durabilité sont intégrés dans le processus global de gestion des risques, au même titre que les risques financiers et opérationnels. Certains impacts de durabilité à long terme peuvent, par exemple, être pondérés même si leur matérialisation semble moins immédiate que des risques opérationnels ou financiers à court terme. L'utilisation d'outils, tels que les analyses d'impact, des scénarios ou des audits, permettent de mieux appréhender l'impact ou le risque afin d'accompagner la prise de décision et l'implication de la gestion de ces IRO pour le modèle d'affaires du groupe. Ces mesures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités sont utilisées pour évaluer le profil de risque général du groupe ainsi que ses procédures de gestion des risques. Elles permettent également d'identifier la pertinence des procédures en place pour gérer les IRO.

IRO-2 – Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

Pour NEURONES, l'analyse de double matérialité a démontré la pertinence des ESRS E1, S1, S2, et G1.

Les enjeux liés à la pollution, à l'eau et à la biodiversité ne sont généralement pas considérés comme matériels dans le secteur du Conseil et des Services Numériques. Bien que l'hébergement des données puisse avoir un impact environnemental, il représente une part marginale de l'activité. Par ailleurs, dans ce domaine, NEURONES collabore exclusivement avec des hébergeurs utilisant des systèmes de refroidissement à sec,

minimisant ainsi la consommation de ressources en eau. De plus, aucun site du groupe, ni aucun site loué à des hébergeurs, ne se situe dans des zones sensibles pour la biodiversité, telles que le réseau Natura 2000, les sites du patrimoine mondial de l'Unesco, les zones clés pour la biodiversité ou d'autres zones protégées définies par l'annexe II, appendice D, du règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission. De même, les bureaux de NEURONES ne sont pas situés en zone de stress hydrique. Concernant le volet social, il n'a pas été identifié d'impact matériel sur les communautés ou l'utilisateur final des services du groupe.

L'ensemble des informations de publication de ces normes a été consulté pour définir leur applicabilité après avoir intégré les résultats de l'analyse

des sous-thèmes, mais aussi l'analyse du modèle commercial et du contexte opérationnel du groupe. Les informations, se rapportant à un thème évalué comme non-applicable ou non-matériel à la suite de l'analyse de double matérialité, ont été omises. Les informations de publication, listées par enjeu, sont présentées en introduction de chaque chapitre de ce rapport.

NEURONES a identifié une seule thématique spécifique à ses activités : la sécurité des données et des systèmes d'information. Ces informations sont décrites au chapitre 2.1. "principaux risques, mesures de contrôle et de maîtrise" (en page 60 du Document d'Enregistrement Universel).

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Liste des exigences

Le tableau ci-dessous présente les exigences de publication. NEURONES n'engage pas des mesures de compensation carbone et n'intègre pas une tarification interne du prix du carbone dans l'évaluation de ses projets. Les obligations de publication ainsi prévues aux dispositions E1-7 et E1-8 ne sont pas applicables au groupe. L'atténuation et l'adaptation au changement climatique n'ont pas été retenues comme financièrement matérielles. Ainsi, le groupe ne répond pas à l'obligation de publication E1-9 relatifs aux incidences financières.

ESRS	DR	Intitulé	
ESRS E1	E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	
ESRS E1	E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	
ESRS E1	E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	
ESRS E1	E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	
ESRS E1	E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	
ESRS E1	E1-6	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	
ESRS E1	E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non applicable
ESRS E1	E1-8	Tarifification interne du carbone	Non applicable
ESRS E1	E1-9	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	Non matériel

CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1)

Les scopes 1, 2 et 3 sont définis de la façon suivante :

- Scope 1 : émissions directes liées à la consommation d'énergie (dans le cas du groupe : parc interne de véhicules, fuites de fluides frigorigènes),
- Scope 2 : émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (électricité des bureaux),
- Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (achats de biens et services, dont datacenters, biens d'investissement, extraction, production et transport de l'énergie consommée pour l'essence et l'électricité des bureaux, déchets, déplacements professionnels, déplacements et domicile/lieu de travail).

ESRS 2 GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs

NEURONES n'a pas intégré de considérations climat dans la rémunération des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance.

E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

NEURONES s'est fixé des buts en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément à l'initiative Science-Based Targets (SBTi) et à l'objectif de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. A court terme, les objectifs sont une réduction de 46 % des émissions des Scope 1 et 2 en valeur absolue et une réduction de 55 % de l'intensité de ses émissions du Scope 3 par salarié pour les

émissions pertinentes du Scope 3 d'ici 2030. A long terme, il est visé une réduction de 90 % des émissions Scope 1 et Scope 2 en valeur absolue et une réduction de 97 % de l'intensité des émissions du Scope 3 par salarié. Ces pourcentages semblent comparables à ceux d'autres confrères dans le Conseil et les Services Numériques et contribuent aux objectifs de décarbonation globale du secteur.

Pour atteindre ces résultats, ont été identifiés les leviers de décarbonation suivants, qui impactent les opérations internes du groupe ainsi que sa chaîne de valeur en amont et en aval, contribuant ainsi à une réduction globale de son empreinte carbone :

- optimisation de la consommation énergétique grâce à l'utilisation d'infrastructures informatiques économes en énergie et en privilégiant des systèmes à faible consommation pour les bureaux (chauffage/climatisation réglables individuellement et à bon rapport puissance fournie/puissance électrique consommée, éclairages Led, détecteurs de présence...),
- transition vers de l'énergie renouvelable pour l'ensemble des locaux en France ("contrats verts"),
- sélection des hébergeurs de données en fonction de leurs performances et objectifs de décarbonation ainsi que de leur transparence sur leurs propres données de consommation. Les datacenters de dernière génération, qui offrent normalement de meilleurs PUE, seront privilégiés. Par ailleurs, le groupe veillera à améliorer régulièrement le taux de remplissage de ses armoires,
- limitation des émissions liées aux déplacements en maintenant des taux relativement élevés de télétravail, en recrutant, autant que pos-

sible, dans les bassins d'emploi proches des centres de services pour limiter les déplacements domicile-lieu de travail, en électrifiant progressivement le parc interne de véhicules et en encourageant le covoiturage,

- transition vers un portefeuille de services à faible empreinte carbone, pour aider les clients à atteindre leurs objectifs de durabilité.

Pour soutenir la mise en œuvre de son plan de transition, le groupe a prévu d'augmenter ses dépenses d'investissement (Capex) dans des initiatives alignées sur la durabilité. En 2024, il n'y a pas eu de dépenses d'investissement alignées sur la Taxonomie conformément au Règlement Délégué (UE) 2021/2178 (100 k€ en 2023, comme en 2022). Pour l'instant, demeurent les freins classiques pour le passage à l'électrique (autonomie, recharge, perte de temps, risque de panne, surcoût, manque de volontaires pour l'achat d'hybrides rechargeables avec alignement, c'est-à-dire qui ne dépassent pas le seuil de 50 g CO₂/km). Cela n'a pas permis des achats significatifs de véhicules électriques ou hybrides (avec alignement). Dans les années à venir, outre les véhicules électriques et hybrides, des investissements sont aussi prévus dans des équipements informatiques éco-énergétiques et des dépenses de R&D pour des solutions numériques durables. A ce jour, ces prévisions d'investissement n'ont pas été quantifiées année par année. Ce sera fait dès lors que le groupe disposera de prévisions fiables.

La majorité des émissions de gaz à effet de serre "bloquées" sont liées aux bâtiments, aux infrastructures informatiques (principalement serveurs utilisés par les clients mais aussi serveurs utilisés par le groupe pour ses propres besoins) hébergées dans des datacenters tiers, enfin au parc de véhicules internes (détenu en propre ou loué). Ces actifs, s'ils ne sont pas correctement gérés, pourraient compromettre la réalisation des objectifs de réduction des émissions de GES.

Afin de mieux gérer ces actifs, et pour assurer l'atteinte de ses ambitions de décarbonation, le groupe doit :

- connaître plus précisément ses 90 sites de présence (donc 23 en coworking) avec demandes d'information auprès des énergéticiens et des bailleurs (beaucoup de difficultés parfois à obtenir de simples informations de consommation), éventuellement des demandes de certificats de performance énergétique (CPE). Il est rappelé que les déménagements concernent environ 10 % des sites chaque année ;
- surmonter les freins au passage à l'électrification du parc de voitures de service, ces dernières seront progressivement remplacées par de nouveaux véhicules électriques et des hybrides rechargeables avec alignement ;
- évaluer les ambitions des fournisseurs d'équipements informatiques et de logiciels, en ajoutant des critères de décarbonation aux paramètres : performance, fiabilité et robustesse des équipements et logiciels.

Certains secteurs d'activité (ex : pétrole, défense, tabac...) ont été écartés des indices de référence de l'Accord de Paris de l'UE. Le secteur des Services Numériques ne fait pas partie de ceux qui ont été ainsi exclus.

Le plan de transition vers la décarbonation est intégré dans la stratégie globale du groupe. Il est conçu pour renforcer sa résilience à long terme, tout en générant de la valeur pour NEURONES et pour l'environnement. La stratégie de développement repose sur des services informatiques durables, comme par exemple, le passage à des centres de données à haute efficacité énergétique, ainsi que le développement de solutions numériques favorisant la durabilité pour les clients.

Dans le secteur des métiers de Conseil et Services Numériques, les investissements (agencements, informatique interne et quelques voitures) ne représentent pas un enjeu de première importance. Toutefois, lors de la réunion budgétaire annuelle, la direction générale porte une attention particulière à l'entité cloud privé souverain et sécurisé (labelisé SecNumCloud) dont les investissements sont très significatifs par rapport à sa taille. Au global, NEURONES ne consolide pas les budgets d'investissements de l'exercice et, s'agissant de montants globaux au final plutôt limités, ne communique pas au Conseil d'Administration sur une base régulière des informations sur le plan d'investissement.

Néanmoins, ce dernier sera informé régulièrement du déroulement du plan de transition.

À ce jour, grâce à sa politique de télétravail et à une gestion optimisée des ressources, le groupe a réussi à réduire de près de moitié les émissions liées aux déplacements domicile-travail par rapport à l'année de référence (2019).

En revanche, les émissions associées aux "achats de produits et services" (honoraires, jobboards, challenges, frais télécom, séminaires, sous-traitance générale, assurances...) ont augmenté, principalement en raison de la croissance. Le groupe prévoit de collaborer avec des fournisseurs ayant mis en place des plans de transition vers la neutralité carbone, afin d'aligner ses partenaires sur ses propres objectifs de durabilité.

La démarche de validation de la trajectoire de décarbonation par le SBTi devrait renforcer la dynamique de réduction des émissions en permettant de s'inscrire dans une stratégie globale de lutte contre le réchauffement climatique.

ESRS2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique

Les activités de Conseil et de Services Numériques ont un impact négatif sur le climat en raison de leur consommation significative d'énergie, notamment pour l'hébergement des données et des émissions de gaz à effet de serre associées à la fabrication, à l'utilisation et à l'élimination du matériel informatique. Ces impacts sont principalement liés aux opérations propres du groupe et aux activités de datacenters gérés par des hébergeurs extérieurs mais situés dans sa chaîne de valeur.

NEURONES a également identifié les impacts, risques et opportunités suivants liés à l'atténuation du changement climatique qui n'ont pas été retenus comme matériels :

- Impacts positifs : le cabinet de conseil du groupe, dont une des spécialités est la transformation responsable des organisations, accompagne certains clients dans leurs projets de transition, contribuant ainsi à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et du réchauffement climatique.
- Risques : ils sont liés à l'évolution de la réglementation et aux attentes du marché en matière de décarbonation, ainsi qu'aux coûts potentiels associés à la transition vers des infrastructures et services informatiques plus durables. Ces risques incluent l'augmentation des coûts de mise en conformité avec les nouvelles réglementations environnementales, ainsi que la nécessité de transformer les offres de services pour répondre aux exigences croissantes de durabilité des clients.
- Opportunités : le développement des services pour la sobriété numérique pourrait offrir aux acteurs du secteur des opportunités de réponse à une demande croissante de solutions éco-responsables.

Le groupe a évalué son exposition aux risques physiques liés au climat, tels que des événements climatiques extrêmes, susceptibles de perturber ses opérations et d'affecter ses infrastructures informatiques, mais ne les a pas retenus comme matériels. En effet, les infrastructures et hébergeurs de données auxquels il a recours ne sont pas situés dans des zones vulnérables aux inondations, vagues de chaleur ou tempêtes qui pourraient s'aggraver avec le réchauffement climatique. De même, ces hébergeurs fonctionnent avec des systèmes de refroidissement sans eau, ce qui les rend moins vulnérables aux éventuelles pénuries de ressources hydriques liées à la hausse des températures. NEURONES reste toutefois attentif aux potentiels risques physiques liés au climat sur ses installations et opérations.

Il est prévu de réaliser dans les deux ans une analyse de résilience des opérations et une analyse de scénarios pour identifier précisément les risques liés au climat.

E1-2 – Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation du changement climatique

Actuellement, il n'a pas encore été mis en place de politiques formelles liées à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique. Toutefois, l'importance de ces enjeux est reconnue. Dans les années à venir, il est envisagé de développer une politique dédiée au changement climatique. Cela couvrira les sujets de l'atténuation du changement climatique, l'utilisation des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Elle reflètera l'engagement dans la lutte contre le réchauffement planétaire.

E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

Bien qu'il n'ait pas été formalisé de politique sur le climat, NEURONES intègre depuis plusieurs années des mesures sur ses opérations propres pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre :

- remplacement progressif du parc automobile avec des véhicules électriques ou hybrides (< 50 g CO₂/km) en surmontant les résistances actuelles des conducteurs ;
- réduction des émissions liées au déplacement domicile-travail : depuis la pandémie de Covid-19, le télétravail s'est étendu. En 2024, il a été estimé à 1,85 jour par semaine (37 %). Pour limiter les déplacements domicile-lieu de travail, le recrutement se fait, autant que possible, dans les bassins d'emploi proches des centres de services ;
- augmentation de l'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... ;
- augmentation de la durée de vie des équipements informatiques : l'objectif est d'augmenter leur durée d'utilisation (parfois jusqu'à 7 ans) ainsi que celle des 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 ;
- priorité est donnée aux datacenters de dernière génération, offrant de meilleurs PUE et cherchant à optimiser régulièrement le taux de remplissage des armoires. Les fournisseurs principaux de matériel (IBM et Cisco) sont également certifiés ISO 14001 ;
- encouragement du numérique responsable : des premiers essais (de plus grande sobriété numérique) ont 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. Fin 2024, quatre entités ont signé le manifeste "Planet Tech'Care" (Numeum). Plusieurs ateliers "fresque du climat" ont été organisés. Une entité a mis à disposition de ses salariés un MOOC de sensibilisation au numérique responsable (58 % des salariés ont passé avec succès le test de validation des acquis).

Ces actions ont permis de réduire l'intensité des émissions de gaz à effet de serre par collaborateur, passant de 2,3 tCO₂e en 2019 à 2,1 tCO₂e en 2024 (voir E1-6). La majorité de cette baisse résulte de la généralisation des politiques de télétravail en 2023, qui ont entraîné une réduction de près de 50 % des émissions liées aux trajets domicile-travail. La consommation énergétique a également diminué de 30 % depuis 2019 (voir E1-5). En dépit de cette baisse d'intensité (émissions par salarié), les émissions en valeur absolue du groupe ont augmenté sous l'effet de la croissance. Toutefois, cette augmentation a été significativement contenue, grâce aux mesures de réduction mises en œuvre : ainsi, alors que le chiffre d'affaires a progressé de près de 60 % depuis 2019, les émissions totales de gaz à effet de serre en valeur absolue n'ont augmenté que de 22 %.

Les investissements prévus pour ces actions ne se reflètent pas dans les indicateurs de performance clés prévus par le règlement délégué UE 2021/2178 de la Commission due à la qualité des données remontées ou aux critères techniques non remplis (voir le chapitre "Taxonomie Verte").

En 2025, le groupe tentera d'obtenir des justificatifs de ses fournisseurs de matériel informatique indiquant qu'ils intègrent bien un plan de décarbonation de qualité et qu'ils sont alignés avec les objectifs de l'Accord de Paris (dont la limitation du réchauffement climatique à 1,5°C). Plusieurs aspects seront pris en compte : l'existence d'une stratégie de réduction des émissions de CO₂, la transparence des rapports sur leurs progrès et les actions concrètes mises en œuvre, telles que l'utilisation d'énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique.

E1-4 – Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique

NEURONES s'est fixé des objectifs ambitieux de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) alignés aux Accords de Paris et validés par Science Based Targets initiative (SBTi). Ces objectifs couvrent les émissions de Scope 1, 2 et 3 et visent à aligner la stratégie de l'entreprise sur les efforts globaux de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C :

- réduction des émissions absolues de Scope 1 et 2 : le groupe s'engage à réduire de 46 % ses émissions absolues de Scope 1 et 2 (market-based) d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019. À plus long terme, en 2050, il est visé une réduction de 90 % des émissions Scope 1 et 2, toujours par rapport à l'année de référence de 2019 ;
- réduction des émissions de Scope 3 par salarié : le groupe s'engage également à réduire de 55 % les émissions de GES de Scope 3 par salarié d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019. Tenant compte des prévisions de croissance du nombre de salariés de 6 % en moyenne par an, cela équivaut, toujours par rapport à 2019, à une réduction en valeur absolue de 4 300 tonnes équivalent CO₂. L'objectif à long terme est une réduction de 97 % par salarié d'ici 2050. Tenant compte des prévisions de croissance du nombre de salariés, cela équivaut, toujours par rapport à 2019, à une réduction en valeur absolue de 9 000 tonnes équivalent CO₂.

Pour l'établissement des scénarios de décarbonation, il a été retenu un taux de croissance annuel moyen du nombre de salariés correspondant à celui observé sur la période 2019 à 2023.

Pour atteindre ses objectifs, NEURONES mise principalement sur les leviers de décarbonation suivants :

- Scope 1 : électrifier progressivement la flotte interne de véhicules,
- Scope 2 : augmenter régulièrement la part d'électricité renouvelable,
- Scope 3 : agir sur les deux postes principaux :
 - achats de produits et services en développant une stratégie responsable au niveau groupe et sélectionnant des fournisseurs ayant la capacité de décarboner leurs activités de manière alignée aux Accords de Paris ;
 - déplacements domicile/lieu de travail, en encourageant les transports publics, le vélo et les voitures électriques et en favorisant le télétravail.

Le groupe s'est engagé également à neutraliser ses émissions résiduelles (au maximum à 10 % des émissions de 2019) pour atteindre le net zéro en 2050. Pour l'instant, différentes options d'investissement dans des projets de séquestration carbone sont explorées.

La performance actuelle face aux objectifs est présentée au chapitre E1-6 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES.

E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique

La consommation énergétique des opérations propres de NEURONES est comme suit :

Consommation d'énergie et mix énergétique	Unité	2019 année de référence	2023	2024
Electricité	MWh	4 589	3 295	3 014
Gaz naturel	MWh	-	-	118
Chauffage urbain	MWh	-	-	8
Gazole	MWh	-	-	0
Consommation totale d'énergie fossile	MWh	4 589	3 295	3 140
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	%	-	-	99 %
Consommation provenant de sources nucléaires	MWh	0	0	0
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie	%	0	0	0
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables	MWh	0	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	0	0	30
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	0	0	0
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	-	-	30
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	-	-	1 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE	MWh	4 589	3 295	3 170
Consommation par m ² de bureaux	KWh/m ²	129	81	72

La consommation énergétique ne comprend pas celle des datacenters, ceux-ci appartenant à la chaîne de valeur amont et étant opérés par des tiers.

La consommation d'énergie fossile correspond aux achats d'électricité via des contrats standards, dans lesquels la source d'énergie n'est pas précisée.

La consommation d'énergie renouvelable correspond aux achats d'électricité effectués à des tarifs dits "verts", spécifiquement appliqués aux énergies renouvelables.

E1-6 Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées suivant la méthodologie du "Corporate Reporting and Accounting Standard du Greenhouse Gas Protocol", en utilisant une approche de contrôle opérationnel sur l'ensemble des sites. Les émissions liées à l'ensemble des catégories du Scope 3 sont calculées, à l'exception de la catégorie 4 ("transport et distribution en amont") car ces émissions représentent moins de 1 % du total. De même, les catégories 8 ("actifs loués en amont"), 9 (transport et distribution en aval), 10 ("transformation des produits vendus"), 11 ("utilisation des produits vendus"), 12 ("traitement et fin de vie des produits vendus"), 13 ("actifs loués en aval"), 14 ("franchises") et 15 ("investissements") sont exclues, car elles ne s'appliquent pas au modèle d'affaires du groupe.

Données d'activité

Les émissions directes liées au parc de véhicules sont calculées en estimant une distance annuelle et une consommation moyenne de carburant. Les données de consommation énergétique des locaux sont collectées annuellement à partir des relevés de compteurs sur environ deux tiers des sites. Pour le tiers restant, en l'absence de données disponibles ou en raison de leur fiabilité insuffisante, la consommation électrique a été estimée, soit à l'aide de ratios historiques par unité de surface, soit à partir de moyennes sectorielles pour les bâtiments tertiaires. Les données relatives aux trajets domicile-travail et au télétravail ont été recueillies dans le cadre d'une enquête menée sur le périmètre France, couvrant plus de 90 % des effectifs, puis extrapolées à l'ensemble du groupe. Enfin, les données concernant les biens et services achetés sont extraites des bases de données internes, en collaboration étroite avec la Direction Financière du groupe. La consommation électrique des datacenters est obtenue directement auprès des hébergeurs.

Données facteurs d'émission

Les émissions de gaz à effet de serre du Scope 1 sont calculées avec les facteurs d'émission de la base "Empreinte" de l'Ademe. Les émissions de gaz à effet de serre du Scope 2 sont calculées en utilisant les facteurs d'émission de l'"International Energy Agency" pour l'ensemble des pays où le groupe est implanté, à l'exception de la France, où les facteurs d'émission fournis par la base "Empreinte" sont utilisés.

Pour les déplacements professionnels, les trajets domicile-lieu de travail et les déchets, les émissions sont calculées sur la base des facteurs d'émissions recommandés par la base "Empreinte". Les émissions liées aux biens et services achetés sont partiellement calculées à partir de facteurs d'émission, basés sur les dépenses, publiés par Exiobase et partiellement à partir de la base "Empreinte", en fonction des quantités achetées. Pour les émissions liées aux hébergeurs, des facteurs d'émission spécifiques, fondés sur des études publiées et adaptés au contexte des hébergeurs avec lesquels le groupe collabore, ont été élaborés.

Afin de renforcer la fiabilité des calculs des émissions liées aux achats de biens et services et d'améliorer le suivi des efforts de décarbonation, il est prévu de collaborer avec les principaux fournisseurs et fabricants d'équipements pour obtenir des facteurs d'émission spécifiques liés aux matériels ou services acquis.

Le total des émissions de gaz à effet de serre rapporté au chiffre d'affaires a été calculé en divisant le total des émissions de GES par le chiffre d'affaires consolidé.

Bilan carbone GHG	2019 année de référence	2023	2024	% 24/23	2030	% /2019	2050	% /2019
Émissions GES Scope 1 (TeqCO₂)	555	549	547	- 0,4 %	300	- 46 %	54	- 90 %
Émissions directes liées au parc interne de véhicules	494	479	471	- 2 %	224	- 55 %	47	- 90 %
Emissions directes fugitives (fuites de fluides frigorigènes)	61	70	76	+ 8 %	76	+ 25 %	7	- 88 %
Émissions GES Scope 2 (TeqCO₂)								
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité dans les bureaux, fondées sur la localisation (moyennes par pays)	483	454	461	+ 1 %	223	- 54 %	0	- 100 %
Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur le marché	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.				
Émissions GES Scope 3 (TeqCO₂)								
Émissions totales brutes indirectes de GES (Scope 3)	10 963	12 476	13 587	+ 9 %	8 278	- 25 %	2 675	- 76 %
1.1. Biens et services achetés hors hébergement datacenters	3 833	5 594	6 310	+ 13 %				
1.2. Biens et services achetés : hébergement datacenters	1 156	1 156	1 523	+ 32 %				
2. Biens d'investissement	1 641	3 168	2 665	- 16 %				
3. Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (extraction, production et transport) : essence véhicules et électricité locaux	270	261	246	- 6 %				
4. Transport amont	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.				
5. Déchets produits (généraux et DEEE)	11	12	12	0 %				
6. Déplacements professionnels	310	411	845	+ 106 %				
7. Déplacements domicile-lieu de travail	3 742	1 893	1 986	+ 5 %				
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION) (TEQCO₂)	12 001	13 478	14 594	+ 8 %	8 801	- 27 %	2 729	- 77 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (TeqCO ₂)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.				
ÉMISSIONS PAR COLLABORATEUR SCOPE 1 + 2 + 3 (TEQCO₂ PAR SALARIÉ)	2,30	2,04	2,10	+ 3 %	0,77	- 67 %	0,06	- 97 %
ÉMISSIONS PAR COLLABORATEUR SCOPE 3 (TEQCO₂ PAR SALARIÉ)	2,1	1,89	1,96	+ 4 %	0,72	- 66 %	0,06	- 97 %
ÉMISSIONS PAR M€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES (TEQCO₂/MILLION D'€ DE CA)	23,53	18,16	18,02	- 1 %	7,87	- 67 %	0,58	- 97 %

n.d. : non disponible - n.s. : non significatif.

TAXONOMIE VERTE (ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT 2020/852)

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 2024.

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 quatrième 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 les datacenters, l'hébergeur a la responsabilité de : la climatisation, la sécurité incendie, le secours électrique (groupes électrogènes), la sécurité physique des accès. Le groupe prend en charge : les équipements, le réseau et les connexions avec l'extérieur et les services numériques associés. Ainsi, NEURONES a considéré en 2024, comme les années précédentes, ces activités comme "non éligibles".

De plus, les quatre principaux hébergeurs utilisent des fluides frigorigènes classiques dont le potentiel de réchauffement global (PRG) est 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 projets de BPM (voir glossaire à la fin de ce document) et de dématérialisation de documents entrants et sortants.

Comme il n'a pas été possible d'obtenir la communication par les clients des réductions des émissions de GES, effectivement obtenues à la suite des projets conduits par le groupe, ces activités n'ont pas été considérées comme alignées.

Décrites dans ce Rapport de Durabilité, les garanties minimales sont respectées (droits humains dont : conformité au Droit du travail, éthique des affaires et lutte contre la corruption, protection contre la concurrence déloyale, respect de la fiscalité).

Indicateur de Capex

Les dépenses d'investissement totales de NEURONES en 2024 (17,1 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, des nouveaux véhicules de fonction hybrides rechargeables ont été acquis (dans le cadre d'une location avec option d'achat) mais ils ne répondent pas au critère de contribution substantielle puisqu'ils émettent tous plus de 50 g CO₂/km.

Le partenaire loueur a apporté les garanties "DSNH" (cf. ci-dessus) 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 et bruit conforme pour le roulement des pneumatiques.

Décrites dans ce Rapport de Durabilité, les garanties minimales sont respectées.

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 2024 et dans l'attente de remontées d'information fiables, la part de Capex alignée s'élève à 0 % au titre de cette rubrique.

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 9,6 millions d'euros en 2024 soit environ 1,2 % du total des Opex du groupe.

Il a donc été décidé, comme pour les années 2021 à 2023, 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 9,6 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.

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Par ailleurs, en 2024, le groupe n'a pas généré de chiffre d'affaires ni investi des Capex ou Opex dans les activités liées aux sections 4.2.6 à 4.31 de l'Annexe I du Règlement Délégué (EU) 2021/2139 relatives au nucléaire et aux gaz fossiles.

Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires, avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible. Non
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles. Non
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté Non
Activités liées au gaz fossile	
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux. Non
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux. Non
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux. Non

**INDICATEUR DE CHIFFRE D'AFFAIRES
ANNÉE 2024**

	Critères de contribution substantielle		Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)						Part du chiffre d'affaires alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1	Garanties minimales	Catégorie "activité transitoire" (T)	Catégorie "activité habilitante" (H)
	BIO - Biodiversité	PPC - Pollution	CE - Économie circulaire	WTR - Eau	CCA - Adaptation au changement climatique	CCM - Atténuation du changement climatique	Économie circulaire	Pollution				
Activités économiques												
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE												
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)												
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,05 %	H
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0	0 %								0,05 %	
dont habitantes		0	0 %									H
dont transitoires		0	0 %									T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)												
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	20,80	2,57 %								2,65 %	
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non-durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		20,80	2,57 %								2,65 %	
TOTAL (A.1 + A.2)		20,80	2,57 %								2,7 %	
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE												
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		789,60	97,43 %								97,3 %	
TOTAL (A + B)		810,4	100 %								100 %	

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part du CA/CA total		
Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	2,57 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

**INDICATEUR DE CAPEX
ANNÉE 2024**

**Catégorie
"activité transitoire" (T)**

**Catégorie
"activité habilitante" (H)**

**Part des Capex
alignée / éligible sur la
taxonomie en année n-1**

Garanties minimales

Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)

Biodiversité

Pollution

Économie circulaire

Eau

**Adaptation au
changement climatique**

**Atténuation du
changement climatique**

Critères de contribution substantielle

BIO - Biodiversité

PPC - Pollution

CE - Économie circulaire

WTR - Eau

**CCA - Adaptation au
changement climatique**

**CCM - Atténuation du
changement climatique**

**Part des Capex
(en millions d'euros)**

Codes

Activités économiques

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

	CCM 6.5/ CCM 6.5	0	0 %	0 %	oui	non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	n.a.	oui	n.a.	oui	0,4 %	T	
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																	
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0	0 %	0 %											0,4 %		
dont habilitantes																H	
dont transitoires				0 %													T

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)

	CCM 6.5/ CCM 6.5	0,2	1,2 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	<th> <th> <th> <th>1,3 %</th> <th> </th></th></th></th>	<th> <th> <th>1,3 %</th> <th> </th></th></th>	<th> <th>1,3 %</th> <th> </th></th>	<th>1,3 %</th> <th> </th>	1,3 %		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7/ CCM 7.7	5,7	33,3 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL					24 %		
Capex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		5,9	34,5 %												25,3 %		
TOTAL (A.1 + A.2)		5,9	34,5 %												25,7 %		

B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

Capex des activités non-éligibles à la taxonomie (B)		11,2	65,5 %												74,3 %		
TOTAL (A + B)		17,1	100 %												100 %		

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part du CA/CA total

Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM 0 %	34,5 %
CCA 0 %	34,5 %
WTR 0 %	0 %
CE 0 %	0 %
PPC 0 %	0 %
BIO 0 %	0 %

**INDICATEUR D'OPEX
ANNÉE 2024**

	Critères de contribution substantielle		Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)		Garanties minimales	Part des Opex alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1	Catégorie "activité habilitante" (H)	Catégorie "activité transitoire" (T)
	BIO - Biodiversité	PPC - Pollution	CE - Économie circulaire	WTR - Eau				
Activités économiques								
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)	9,6	100 %				100 %		
TOTAL (A + B)	9,6	100 %				100 %		

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part du CA/CA total	
Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %
CCA	0 %
WTR	0 %
CE	0 %
PPC	0 %
BIO	0 %

3. INFORMATIONS SOCIALES

Liste des exigences

ESRS	DR	Intitulé
S1 - Effectifs de l'entreprise		
ESRS S1	S1-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise
ESRS S1	S1-2	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants
ESRS S1	S1-3	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations
ESRS S1	S1-4	Actions concernant les impacts importants, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions
ESRS S1	S1-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs
ESRS S1	S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise
ESRS S1	S1-7	Caractéristiques des effectifs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise
ESRS S1	S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social (NM*)
ESRS S1	S1-9	Métriques de diversité
ESRS S1	S1-10	Salaires décents (NM*)
ESRS S1	S1-11	Protection sociale
ESRS S1	S1-12	Personnes handicapées
ESRS S1	S1-13	Métriques de la formation et du développement des compétences
ESRS S1	S1-14	Métriques de santé et de sécurité
ESRS S1	S1-15	Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
ESRS S1	S1-16	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)
ESRS S1	S1-17	Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'Homme
S2 – Effectifs de la chaîne de valeur		
ESRS S2	S2-1	Politiques relatives aux effectifs de la chaîne de valeur
ESRS S2	S2-2	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de la chaîne de valeur
ESRS S2	S2-3	Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations
ESRS S2	S2-4	Actions concernant les impacts importants sur les effectifs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions
ESRS S2	S2-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants

* NM : Non matériel

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S1)

ESRS2 SBM-3 – Les effectifs, au cœur du modèle d'affaires

Les effectifs (salariés + sous-traitants extérieurs non salariés : confrères, indépendants, intérimaires) sont l'actif n°1 de NEURONES. Ils constituent ainsi la première dépendance. Il a été mis en place des processus pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités matériels en lien avec les effectifs. Les résultats de ces évaluations influencent directement la stratégie du groupe.

Par exemple, les retours d'opinion des salariés via des enquêtes annuelles ou les remontées d'informations lors des consultations avec les représentants du personnel permettent de mieux comprendre les enjeux de satisfaction au travail et de bien-être, ce qui a amené les différentes entités à renforcer les mesures pour améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Les risques et opportunités matériels découlant de la dépendance du groupe envers ses effectifs sont intégrés à sa stratégie globale. Le secteur du Conseil et des Services Numériques est associé à un taux de turnover

élevé en raison de la forte demande du marché d'informaticiens qualifiés. Ainsi les clients et confrères ont des difficultés récurrentes à assurer la stabilité de leurs équipes. Les taux de turnover se situent à un niveau plus élevé que dans d'autres secteurs d'activité, avec des tensions fortes sur les profils très recherchés (cybersécurité, cloud, data...).

Un taux élevé de départ constitue un risque important pour la croissance et la continuité des projets, dilue la culture d'entreprise et érode l'efficacité.

De plus, la forte dépendance aux consultants indépendants dans le secteur des services informatiques représente un risque pour la continuité des projets et la rétention des talents. Pour réduire ces aléas, des programmes de fidélisation des salariés, de collaboration à long terme avec des partenaires du service numérique et de rétention des indépendants ont été déployés. Le développement de compétences internes à travers la formation et les actions pour améliorer les conditions et le bien-être au travail, contribuent à fidéliser les équipes.

Enfin, le groupe estime être très dépendant de ses hommes et femmes clé, dirigeants d'entités, managers commerciaux et experts techniques par type de services. Pour eux, des programmes d'association au capital ont été mis en place depuis de nombreuses années.

Sont inclus dans le périmètre du reporting l'ensemble des effectifs qui pourraient être matériellement affectés par les activités du groupe : salariés et effectifs extérieurs sous-traitants (confrères, indépendants, intérimaires).

Les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels identifiés incluent :

- **Impacts négatifs matériels.** Il s'agit principalement du : taux de turnover, déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle, de la sous-représentation des femmes (par rapport aux hommes) ainsi que du risque de harcèlement au travail, en particulier pour les salariés travaillant à des horaires tardifs dans des pays au risque sécuritaire élevé, tels que l'Inde. A l'international, les entités du groupe sont des sous-filiales. Les dirigeants locaux, assistés du dirigeant de la filiale française auquel ils reportent, surveillent régulièrement les conditions de travail dans le pays où ils opèrent. Il n'a pas été identifié d'impact négatif systémique.
- **Impacts positifs matériels.** NEURONES encourage le développement des compétences de ses salariés, notamment via des programmes de formation et de certification. Ces initiatives contribuent à renforcer l'employabilité et à offrir un environnement de travail stimulant. Gage de créativité et d'innovation, la diversité est également encouragée sous toutes ses formes : nombreuses nationalités (74 en France), personnes en situation handicap, en reconversion professionnelle ou éloignées de l'emploi, jeunes en alternance, seniors.
- **Risques matériels.** Un turnover élevé impacte l'attractivité de l'entreprise et augmente les coûts de recrutement. Il peut également entraîner une perte de connaissances et d'expertise, entraînant des perturbations dans les activités.

Dans le cadre du plan de transition climat, certaines entités du groupe ont mis en place des mesures pour sensibiliser leurs salariés à des pratiques plus écologiques, telles que la réduction des déplacements et la sobriété numérique. Ces initiatives créent des opportunités de développement des compétences autour du service numérique durable, ainsi que des perspectives d'emploi et d'évolution de carrière.

Il n'a pas été identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les opérations ou auprès des relations d'affaires du groupe, que ce soit en Europe ou hors Europe.

Les impacts, risques et opportunités (IRO) relatifs aux effectifs sont détaillés à la fin de l'analyse de double matérialité (partie ESR2) avec les groupes de populations spécifiques affectés. L'évaluation des impacts, risques et opportunités prend en compte les spécificités des catégories plus vulnérables dans les effectifs, tels que les jeunes professionnels débutant dans le secteur ou les femmes. D'une façon générale, les actions sont ajustées aux vulnérabilités potentielles afin de soutenir chaque type de population de manière sécurisée et équitable.

S1-1 – Politiques et actions liées aux effectifs de l'entreprise

Le groupe est organisé en entités par type de services avec des dirigeants associés. Les procédures liées aux Ressources humaines (Rh) sont différentes selon le type de service, notamment celui, fondamental, du sourcing et du recrutement. En fonction de leur besoins spécifiques et des contextes locaux, les dirigeants associés décident de ces processus avec un Directeur ou Responsable Rh qui leur reporte. De plus, les entités s'alignent sur quelques grands principes de NEURONES en matière de durabilité et de responsabilité sociale.

Les entités hors de France sont des sous-filiales. Leur fonction Rh est en contact régulier avec la Drh France de la filiale dont elles dépendent.

NEURONES et ses filiales s'engagent 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. Ces

principes ont été déclinés dans les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines des différentes filiales.

Les différentes entités ont mis en place des politiques pour gérer les impacts matériels, les risques et les opportunités (IRO) liés à leurs effectifs. Cependant, à ce jour, concernant les droits de l'Homme, il n'existe pas de politique formalisée unifiée au niveau du groupe.

Chaque société s'engage à respecter les droits humains conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Leurs engagements couvrent le respect des droits humains et les droits des effectifs, l'engagement auprès des collaborateurs et les mesures de réparation et de remédiation.

L'entité d'accompagnement des utilisateurs intègre, dans ses principes éthiques, sa politique relative au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants. Elle a également mis en place une politique concernant la gestion de la sécurité et de la santé au travail.

La plupart des filiales s'engagent activement à promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein de leur personnel à travers des actions visant à éliminer toute forme de discrimination et à favoriser un environnement de travail inclusif. A titre d'exemple, les principes éthiques de la filiale dédiée à l'accompagnement des utilisateurs couvre les motifs d'égalité des chances et de discrimination liée au genre, au handicap, à la situation familiale, aux préférences sexuelles, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, à l'activité syndicale, aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales. L'entité dédiée aux infrastructures serveurs dispose, elle, d'une politique spécifique sur la violence et le harcèlement sexuel. Sa mise en oeuvre comprend des exemples de comportement sexiste, des explications sur le harcèlement sexuel, ainsi que les procédures d'alerte et de remédiation.

L'approche générale de dialogue avec les membres du personnel est décrite au chapitre S1-2. Les plans sont mis en oeuvre au travers de procédures spécifiques visant à prévenir, atténuer et corriger les impacts négatifs sur les droits de l'Homme, la santé et sécurité au travail, la discrimination et le harcèlement tels qu'expliqués au chapitre S1-3.

Opérationnellement, les directeurs et directrices de ressources humaines (Rh) de chaque filiale sont responsables de la mise en oeuvre des politiques sur les droits de l'Homme et des effectifs. La stratégie Rh de NEURONES incarne les valeurs du groupe et se décline selon les principes suivants :

- offrir à chacun les mêmes opportunités de formation et de développement des compétences,
- appliquer l'égalité des genres et, dans un même pays, la règle "à travail égal, salaire égal", quels que soient l'origine ou le genre,
- favoriser la culture du dialogue social et l'écoute des équipes,
- promouvoir la diversité 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,
- instaurer un climat bienveillant afin que chacun se sente valorisé et "inclus",
- assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, prévenir les éventuels cas d'épuisement au travail ("burn out"),
- vérifier que partout les salaires décents sont appliqués, qu'une couverture sociale est mise en place par l'employeur si celle offerte par l'Etat est insuffisante,
- respecter les droits humains,
- appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement sur le lieu de travail.

Les politiques adoptées par NEURONES ou par certaines de ses filiales vis-à-vis des différents aspects sociaux relatifs à ses effectifs sont décrites dans le tableau ci-dessous. En 2025, sera étudiée la possibilité d'étendre au groupe les pratiques initiées au niveau des filiales afin d'assurer une posture commune, en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà mises en oeuvre au sein de certaines entités.

Liste des politiques traitant des enjeux relatifs aux effectifs de NEURONES :

Aspects sociaux et droits de l'Homme	Politiques	Périmètre
Temps de travail	• Charte sur le droit à la déconnexion	Entité gestion d'infrastructures
Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	• Charte de télétravail	Entité gestion d'infrastructures
Santé et sécurité	• Politique Santé, hygiène et sécurité	Entité accompagnement des utilisateurs (inclus dans la Politique Principes éthiques)
Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	• Signature du "Manifeste de reconversion des femmes dans les métiers du numérique" (initiative Numeum)	Trois entités en 2024
Emploi et inclusion des personnes handicapées	• Signature de la charte "Activateur de Progrès" par l'entité Digital Workplace	
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	• Charte de bon comportement et anti-harcèlement • Guide pratique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes • Politique de lutte contre toute discrimination et harcèlement - Respect des personnes	• Entité gestion d'infrastructures • Entité gestion d'infrastructures • Entité accompagnement des utilisateurs (inclus dans la Politique et Principes éthiques)
Diversité	• Politique d'inclusion • Charte de la Diversité signée par dix entités	Entité accompagnement des utilisateurs Tunisie (inclus dans la Politique qualité)

S1-2 – Processus d'interaction concernant les impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants

Les filiales de NEURONES considèrent et prennent en compte les souhaits de leurs salariés lors des dialogues avec les Institutions Représentatives du Personnel ou/et au travers des enquêtes de satisfaction. De ces remontées d'informations découlent les prises de décisions et les actions identifiées pour gérer les impacts réels et potentiels.

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 et, a minima, mensuel pour les réunions avec le CSE. Il permet d'aboutir à des accords collectifs qui peuvent être nombreux, du fait de la structure décentralisée du groupe en filiales métiers. Leur efficacité est évaluée à l'aune des conventions conclues. Pour les deux entités les plus importantes (représentant 65 % des effectifs), ils ont permis d'établir différents protocoles sur le travail de nuit et les astreintes, le télétravail, les 35 heures de travail, la participation et le plan d'épargne entreprise (PEE). 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). De plus, ces entités organisent chaque année le processus de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

Ce sont les Drh des filiales qui sont responsables de l'organisation et du suivi de ces instances de dialogue.

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.

Depuis plusieurs années, l'entité d'accompagnement des utilisateurs a mis en place des accords d'entreprise spécifiques complémentaires, notamment concernant le handicap. Par ailleurs, les salariés qui pratiquent le don du sang bénéficient de deux demi-journées par an d'absence rémunérée. Deux jours supplémentaires de congés pour enfants malades sont prévus pour les 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

Enquêtes de satisfaction

Certaines filiales de NEURONES mènent également des enquêtes de satisfaction auprès de leurs salariés, a minima tous les deux ans. A Singapour, où il n'y pas de structure de représentation des salariés, ces études se font tous les six mois pour assurer un dialogue constant. Par leur anonymat, ces questionnaires servent à identifier d'éventuels incidents ou situations sensibles (par exemple liés à la discrimination ou à la violence) et à connaître l'existence de salariés marginalisés et/ou susceptibles d'être particulièrement vulnérables aux impacts négatifs. Les résultats sont débattus en comité de direction afin d'identifier des actions pour répondre aux attentes des collaborateurs. L'efficacité de ces enquêtes est évaluée en fonction des actions mises en œuvre à partir des retours des salariés, ainsi que par l'évolution des réponses apportées à chaque question.

S1-3 – Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations

Les deux filiales les plus importantes de NEURONES disposent d'une plateforme numérique de traitement des signalements (anonymes ou pas), questions et plaintes, en rapport avec la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel, les droits des salariés en général et les droits humains. Une procédure de signalement a également été intégrée et communiquée aux salariés dans le guide pratique harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

L'ensemble des filiales dispose de canaux Rh (adresse internet, contact Rh, contact IRP) permettant aux collaborateurs de signaler directement et à tout moment leurs préoccupations, signalements ou alertes concernant la discrimination ou le harcèlement.

Les alertes discrimination ou harcèlement sont traitées par la Drh et la Direction générale de la filiale.

Ces canaux de communication et la procédure de traitement des alertes sont communiqués tous les mois aux nouveaux arrivés dans le groupe. Les informations sont également disponibles sur l'intranet des filiales. Les coordonnées de défenseurs de droits sont également affichées dans les locaux, en plus de la communication régulière sur le canal d'alerte.

Ce mécanisme est similaire à celui utilisé pour les questions et alertes concernant à l'éthique des affaires (Sapin II). Les adresses mails peuvent avoir tendance à se multiplier. Il faudra sans doute un jour mettre en place

une application commune pour les différents types de remontées d'alerte dans le groupe et leur bon traitement. A ce jour, à la taille du groupe et avec le faible volume concerné, l'investissement semble disproportionné.

Les personnes utilisant ces processus de signalement sont protégées en tant que lanceurs d'alerte (voir paragraphes G1-1 et G1-3, ci-après page 34).

S1-4 – Actions concernant les impacts importants sur les effectifs de l'entreprise

En fonction des enjeux identifiés par l'analyse de double matérialité et des processus d'interaction définis au S1-2, les directions générales des entités identifient et mettent en œuvre des actions pour atténuer ou prévenir les impacts réels ou potentiels. Les ressources sont allouées action par action. Des indicateurs de suivi de la performance sont identifiés pour s'assurer de l'efficacité des moyens mis en œuvre (voir S1-6 à S1-17 ci-après). Les résultats sont revus régulièrement au niveau de chaque entité selon des procédures qui varient en fonction de leur taille. Du fait de l'organisation décentralisée, il est difficile d'étendre progressivement à l'ensemble du groupe telle ou telle bonne initiative.

Fidélisation des talents

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

- 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 privilégiées 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.

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

- réduction des niveaux hiérarchiques, favorisant initiatives et responsabilisation,
- 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, Instagram et X, 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...

Les ressources et moyens sont affectés action par action.

Les hommes et femmes clés sont : les membres des comités de direction de la maison-mère et des filiales et aussi les meilleurs talents commerciaux, les leaders techniques et les responsables de contrats expérimentés. Une gestion décentralisée, l'intéressement au capital et la participation aux programmes d'actions gratuites font partie des mesures mises en place pour atténuer le

risque de départ des cadres les plus importants (voir chapitre 2.1. "principaux risques, mesures de contrôle et de maîtrise", en page 60 du Document d'Enregistrement Universel).

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

Protection sociale

Tous les salariés sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus engendrées par la maladie, le chômage, les accidents du travail, les congés parentaux et le départ à la retraite. NEURONES garantit une couverture sociale supplémentaire dans les pays où la protection sociale offerte par l'Etat est jugée insuffisante. Par exemple, dans les filiales situées en Tunisie, Roumanie, Singapour et Inde, les salariés bénéficient d'une complémentaire santé financée par l'employeur.

Temps de travail

Le temps hebdomadaire légal de travail est respecté dans tous les pays dans lesquels le groupe est présent. La quasi-totalité des salariés sont employés à temps plein. La moitié des temps partiels travaillent à 80 % (ou plus) d'un temps plein. Ainsi, seuls 1,3 % 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. Les employés bénéficient également de demi-journées de récupération des heures supplémentaires effectuées. Pour les deux entités les plus importantes (65 % des effectifs), les accords suivants sont en vigueur : 35 heures, travail de nuit et astreintes et télétravail.

Salaires décents

Tous les salariés perçoivent une rémunération décente, conformément aux indices de référence applicables. NEURONES vérifie pays par pays que le montant des salaires de base, majoré de tout complément fixe garanti, est au-dessus des indices de référence suivants :

- en France, respect du Salaire Minimum de Croissance ("SMIC"), tel que stipulé dans l'article L3231-2 du Code de travail, dont le montant est révisé annuellement par décret ;
- dans les autres pays de l'Espace Economique Européen (EEE), le salaire minimum est fixé par la législation ou par les négociations collectives. En l'absence de salaire minimum établi par la législation ou par les négociations collectives, le salaire de référence est considéré être égal à 60 % du salaire médian du pays et 50 % du salaire moyen brut ;
- dans les pays en dehors de l'EEE, le salaire de référence est celui déterminé : (i) par des normes officielles ou conventions collectives en premier lieu, puis, (ii) à défaut, le salaire minimum national ou infranational établi par la législation ou la négociation collective, et (iii) enfin, en l'absence de ces deux critères, celui issu de la base de données du Wage Indicator Foundation qui remplit les conditions fixées par IDH Sustainable Trade ("*Roadmap on Living Wages, A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains*").

Pays	Salaire de référence
France	Salaire Minimum de Croissance ("SMIC"), tel que stipulé dans l'article L3231-2 du Code de travail
Allemagne, Italie, Belgique, Suisse	Salaire minimum fixé par la législation
Roumanie	Salaire minimum fixé par les négociations collectives
Tunisie	Conventions négociées annuellement par les syndicats UTICA (patronal) et UGTT (salariés) et qui concernent, sans distinction, l'ensemble des secteurs d'activité
Singapour	Base de données du Wage Indicator Foundation pour Singapour
Inde	Base de données du Wage Indicator Foundation pour Bangalore

Dialogue social et négociation collective

NEURONES assure une politique visant à favoriser la culture du dialogue social et l'écoute des équipes, en passant par l'information et la consultation régulières des représentants des effectifs sur des questions liées à l'emploi.

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) est régulier. Ces IRP sont les membres de CSE, les Délégués du Personnel, les Délégués Syndicaux ainsi que les membres du Comité de groupe. Les accords collectifs sont nombreux, du fait de la structure décentralisée en filiales métiers. Des réflexions sont en cours concernant d'éventuels avenants aux protocoles de télétravail existants, ainsi que la mise en place du forfait mobilité durable (FMD). Bien que ce soit déjà mis en œuvre dans certaines filiales, NEURONES souhaite systématiser les enquêtes annuelles pour toutes ses entités pour privilégier un dialogue plus direct avec ses employés.

En France, les entités ayant la taille requise organisent chaque année le processus de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

En Tunisie, dès 2009, une commission consultative a été créée. 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 dès 2013. À Singapour (28 salariés fin 2024), il n'y a pas de structure de représentation (pas de cadre légal). Pour assurer néanmoins un espace de dialogue, des enquêtes de satisfaction sont organisées tous les six mois.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Certaines entités ont adapté leurs pratiques de travail afin de favoriser le travail flexible via la location d'espaces de coworking (salles de réunions, possibilité de travailler ponctuellement dans l'ensemble des sites de l'entreprise de coworking...). Fin 2024, 22 sites de coworking sont loués pour environ 1 400 m² de bureaux (hors surfaces communes).

Certaines filiales ont déménagé leurs bureaux dans des lieux plus faciles d'accès et dans des immeubles avec des services (salle de sport, conciergerie...).

En 2024, le télétravail est estimé en moyenne à 1,85 jour par semaine (37 % du temps de travail hebdomadaire). Il se pratique de manière variable selon les fonctions, les métiers et les contraintes des clients (pour l'intégralité des salariés en assistance technique, et souvent pour les forfaits, la décision est prise par le client). Les réflexions se poursuivent sur les nouvelles organisations du travail 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.

Depuis plusieurs années, l'entité d'accompagnement des utilisateurs a mis en place des accords spécifiques complémentaires comme le droit à la déconnexion. Une expérimentation de la semaine de quatre jours a également été lancée.

Le congé maternité rémunéré est mis en pratique dans toutes les filiales, avec une durée variable selon les pays. Le congé paternité est accordé en fonction de la législation du pays ou de mesures volontaires prises par les directions locales. Par exemple, à la suite d'une enquête de satisfaction menée auprès des employés, l'entité présente à Singapour a relevé la nécessité d'instaurer un congé paternité pour les salariés non Singapouriens, une mesure non couverte par la législation en vigueur.

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. Des campagnes de prévention ont été menées sur le risque du "burn-out". Différentes mesures de prévention des risques psycho-sociaux ont également été prises : formation du management intermédiaire et renfort des

procédures pour les effectifs 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).

Le bien-être au travail et la santé mentale prennent une importance croissante. Ainsi, pour garantir la sécurité et le confort des collaborateurs, certains sites ont été rénovés : création de "lounges", de salles de repos et d'espaces d'accueil modernisés, conçus pour favoriser un environnement de travail plus agréable.

Pour combattre la sédentarité et encourager le sport, NEURONES participe également à des événements sportifs : tournoi annuel interne de futsal, course à pied féminine "la Parisienne", équipe de football engagée en "business league" (ligue dédiée aux entreprises, division Conseil et Entreprises de Services du Numérique).

Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent dans le groupe 24,4 % des salariés en France et 28,5 % dans le monde (elles sont majoritaires en Roumanie et Tunisie). Dans le cadre de la loi sur l'égalité réelle femmes-hommes, les entités françaises (de plus de 50 salariés) publient, avant le 31 mars de chaque année, 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).

NEURONES réalise une revue annuelle, composante par composante, de l'index égalité femmes/hommes en vue d'améliorer les scores. Les indicateurs suivis sont : le taux de féminisation global et aussi celui des cadres dirigeants.

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

Formation et développement des compétences

La formation est un axe majeur pour fidéliser et retenir les talents. Les actions sont engagées 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 sa filiale spécialisée pour développer les compétences. Figurant parmi les principaux acteurs en France et habilité par les plus grands éditeurs pour faire passer des certifications qualifiantes, cette entité réalise une part significative des actions de formation technique du groupe, y compris pour former de futurs collaborateurs durant des cursus longs. Chaque année, une revue interne est menée sur les plans de formation.

En outre, d'autres actions sont menées dans ce domaine :

- cycles de plus longue durée (perfectionnement technique, programmes de reconversion, management...),
- réalisation simplifiée des plans de formation grâce aux propres centres d'enseignement du groupe,
- passage encouragé des certifications validantes (éditeurs, nouvelles technologies...).

Emploi et inclusion des personnes handicapées

NEURONES veille à appliquer une politique d'inclusion à l'emploi des personnes en situation de handicap (France). Le groupe s'efforce d'être plus "handi-accueillant". La part de personnes en situation d'handicap est en forte progression depuis deux ans (voir S1-12 personnes en situation de handicap), principalement grâce à l'entité d'accompagnement des utilisateurs.

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 2024, ils permettent de faire appel à une dizaine de salariés de ces EA (Entreprises Adaptées).

En France, deux entités du groupe ont participé au DuoDay, une journée nationale consistant à accueillir des personnes en situation de handicap, pour former un duo avec chacun des professionnels des entreprises volontaires.

Enfin, depuis plusieurs années, l'entité d'accompagnement des utilisateurs a mis en place des accords spécifiques complémentaires, notamment un accord handicap. Par ailleurs, deux jours supplémentaires de congés pour enfants malades sont prévus pour les salariés parents d'un enfant handicapé.

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

NEURONES s'assure d'appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement (moral ou sexuel) sur le lieu de travail.

Plusieurs filiales, dont les deux plus importantes, ont nommé une personne référente. L'entité infrastructures serveurs a établi un guide pratique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce document contient notamment la procédure de signalement. Là où ils existent, les traitements des dossiers sont bien organisés. NEURONES souhaite aller plus loin en améliorant la consolidation des différents dossiers de plaintes et en généralisant, à toutes les entités, les procédures de traitement. Le groupe a également pour ambition de former l'encadrement en matière de prévention.

En Inde, où les violences envers les femmes sont plus fréquentes, des agents de sécurité ont été engagés pour accompagner jusqu'à leur véhicule les salariées femmes travaillant en soirée. Pour celles qui ne disposent pas de moyen de transport individuel, un service de chauffeur est mis en place afin de garantir leur sécurité jusqu'à leur domicile.

Diversité et inclusion

Compte tenu de l'organisation décentralisée du groupe, les dispositions concernant la diversité, l'équité et les enjeux en la matière se situent au niveau des filiales.

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". Des formations en faveur de la diversité sont également dispensées.

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 ainsi d'insérer au sein du groupe des profils aux 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.

S1-5 – Objectifs liés à la gestion des impacts, risques et opportunités

À ce jour, NEURONES n'a pas encore défini de façon formelle des objectifs spécifiques sur ses impacts, risques et opportunités (IRO) sociaux. Néanmoins, la reconnaissance de l'importance des enjeux sociaux, tels que la diversité et l'inclusion, les conditions de travail, le bien-être, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et le développement des compétences, est déjà ancrée dans sa stratégie globale et ses actions.

Au cours des années 2025 et 2026, il sera engagé un processus structuré pour définir des objectifs clairs et mesurables sur l'atténuation des impacts négatifs, l'avancement des impacts positifs et la gestion des risques et opportunités sur la gestion des effectifs à l'échelle du groupe.

Les indicateurs décrits dans les sections suivantes permettent de mieux évaluer la performance globale du groupe sur ces enjeux sociaux.

S1-6 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Les données 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 "Cegedim + Silae" : 76 % des effectifs).

La répartition par pays et par genre des effectifs salariés fin 2024 est la suivante :

Pays	Nombre de salariés fin 2024	Hommes	Femmes	% Femmes
France	5 849	4 423	1 426	24,4 %
Tunisie	514	226	288	56 %
Roumanie	440	175	265	60,2 %
Italie	130	120	10	7,7 %
Autres (Allemagne, Belux, États-Unis, Inde, Liban, Singapour, Suisse)	154	122	32	20,8 %
Total fin 2024	7 087	5 066	2 021	28,5%
Moyenne 2024	6 934			

En France et dans la majorité des pays d'implantation du groupe, il n'est pas possible de s'enregistrer légalement selon un troisième sexe neutre ou selon une autre désignation non binaire. Ainsi, les catégories de genre "autre" et "non-déclaré" ne sont pas utilisées.

Pour le comptage des effectifs, les temps partiels (2,6 % des salariés, dont la moitié à 80 % de leur temps ou plus) sont comptés pour une personne.

94,2 % des contrats sont permanents, le solde étant constitué de contrats temporaires (dont contrats de professionnalisation et d'apprentissage). Le taux de contrats permanents est quasi-équivalent pour les femmes et les hommes :

Fin 2024	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés	2 021	5 066	7 087
<i>dont permanents</i>	1 892	4 787	6 679
<i>dont temporaires</i>	129	279	408
<i>dont salariés avec nombre d'heures non garanti</i>	0	0	0
% de salariés permanents	93,6 %	94,5 %	94,2 %

L'analyse des temps partiels par genre et par pays n'a pas semblé pertinente compte tenu de la faible proportion de ces deniers (1,3% des salariés à temps partiel à moins de 80% de leur temps).

La répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 56 %, régions 27 % et international 17 %.

Le "taux de rotation" CSRD (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, départs à la retraite, décès en cours d'emploi/effectif moyen) est plus élevé (de 4 à 5 %) que le "taux de turnover" (démissions/effectif moyen) utilisé en interne :

	2020	2021	2022	2023	2024
Démissions	614	913	1 126	1 123	970
Ruptures conventionnelles	150	77	97	113	144
Licenciements	157	172	177	149	174
Départs à la retraite, décès	10	12	14	5	24
Effectif moyen	5 451	5 722	6 088	6 609	6 934
Taux de rotation (CSRD)	17,1 %	20,5 %	23,2 %	21,3 %	18,9 %
Taux de turnover (interne)	11,3 %	16 %	18,5 %	17 %	14 %
Ecart	5,7 %	4,4 %	4,5 %	4 %	4,9 %

S1-7 – Les effectifs externes non-salariés au sein du groupe

Évalués en nombre moyen d'ETP (Équivalent Temps Plein) pendant l'année, les effectifs externes non-salariés sont les suivants :

	Moyenne 2024
Effectifs externes non salariés :	
Indépendants (ou freelances)	1 200
Sous-traitants salariés de confrères ou de sociétés d'intérim (travaillant sur des missions client du groupe)	970
Intérimaires travaillant pour les fonctions internes du groupe	10
Nombre de salariés	6 934
TOTAL DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (SALARIÉS + EXTERNES)	9 114

Les indépendants sont liés à l'entité avec laquelle ils contractent. Ils peuvent être intégrés à des projets au forfait ou des projets en assistance technique groupée (ATG) ou unitaire (ATU).

Le lien contractuel avec un confrère ou une société d'interim peut être de deux types :

- sous-traitance en assistance technique unitaire. Le comptage des jours de prestation, donc la détermination des équivalents temps plein (ETP), est facile à effectuer ;
- sous-traitance d'un bloc de prestations dans le cadre d'un contrat du groupe avec engagement de résultats. Dans ce cas, le confrère s'engage à assurer les niveaux de services contractuels de son bloc de prestations et à assumer les éventuelles pénalités liées. NEURONES se base sur une estimation du nombre de jours de prestations pour déterminer les ETP.

S1-9 – Métriques de diversité

Nationalités (publié sur une base volontaire)

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Part des étrangers	10,2 %	10,5 %	11,8 %	13 %	15 %
Nationalités (y compris française) représentées	66	65	64	69	74

Périmètre "Sage + Cegedim + Silae".

Seniors

En France, des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Fin 2024, dans l'ensemble du groupe, la part des "50 ans et plus", après avoir progressé régulièrement, représente désormais 14 % de l'effectif.

Fin 2024, l'âge moyen des salariés s'établit à 36,4 ans avec la répartition suivante :

Répartition par tranche d'âge	2020	2021	2022	2023	2024
Moins de 25 ans	9 %	9,5 %	9,5 %	9 %	9,5 %
De 25 à 29 ans	21 %	21 %	23 %	22,5 %	22,5 %
De 30 à 34 ans	19,5 %	19,5 %	18,5 %	18,5 %	18,5 %
De 35 à 39 ans	16 %	15,5 %	15 %	15 %	14,5 %
De 40 à 44 ans	14 %	13,5 %	13 %	12 %	11 %
De 45 à 49 ans	10 %	10 %	9 %	10 %	10 %
50 ans et plus	10,5 %	11 %	12 %	13 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
AGE MOYEN	36,1	36,1	36	36,3	36,4

Taux de féminisation du senior management

Le taux de féminisation du senior management est de 18 % (17 femmes parmi les 93 dirigeants et managers de niveau n-1 et n-2 par rapport à la Direction générale du groupe).

S1-11 – Protection sociale (information jugée non matérielle, publiée sur une base volontaire)

La quasi-intégralité des salariés du groupe est couverte par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements suivants :

- maladie,
- chômage,
- accident du travail,
- congé maternité, paternité et parental,
- départ à la retraite.

En 2025, une vérification détaillée doit être conduite dans les entités situées hors de France.

S1-12 – Personnes en situation de handicap

Le groupe s'efforce d'être plus "handi-accueillant". Fin 2024, il compte 3,1 % de salariés en situation de handicap (2,9 % fin 2023) dans ses effectifs en France. Cette proportion est en progression régulière.

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 2024, ils permettent de faire appel à une dizaine de salariés de ces EA (Entreprises Adaptées).

S1-13 – Métriques de la formation et du développement des compétences

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	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours x stagiaires	8 400	8 000	8 900	9 100	9 900
Heures de formation	58 800	56 000	62 300	63 700	69 300
Effectif moyen	5 451	5 722	6 088	6 609	6 934
Heures/effectif moyen	10,8	9,8	10,2	9,6	10

Sessions éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et actions de même nature réalisées à l'international. En excluant les apprentissages en ligne et sessions sur le poste de travail (fondamentaux métier ou liées à un contexte client).

Les heures de formation par genre ne sont pas disponibles.

Concernant le développement des compétences par genre, le pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations annuelles de leurs performances et du développement de leur carrière est estimé à 80 %. Ce pourcentage n'a pas pu être calculé entité par entité.

S1-14 – Métriques de santé et de sécurité au travail (information jugée non matérielle, publiée sur une base volontaire)

Indicateurs	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme (*)	5,9 %	5,8 %	6,1 %	6,2 %	6,7 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (1 jour ou plus)	36	29	55	26	26
Nombres de jours d'arrêt correspondants	1 009	906	1 162	1 229	993
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées)	5,3	4,2	7,5	3,4	3,3
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,15	0,13	0,16	0,16	0,13

* Nombre de jours d'absence (maladie, congés pathologiques, accidents du travail et de trajet, congés enfants malades, déménagements et événements familiaux, congés maternité et paternité, absences non rémunérées et administratives) rapporté au nombre théorique de jours de travail. L'ensemble des données de ce tableau correspond au périmètre "Cegedim + Silae".

S1-15 – Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Tous les salariés ont droit à des congés familiaux (maternité, paternité, parental, congé d'aïdant), au moins à des congés maternité rémunérés, découlant des lois et conventions collectives de chaque pays ou de la politique sociale de la filiale du groupe. En France, les salariés ont droit à l'ensemble des congés familiaux prévus par la Loi et les conventions collectives.

Les données 2024, ventilées par genre, figurent sur le tableau qui suit :

Congés familiaux 2024	Jours ouverts	Nombre de salariés	% effectif	Nombre de femmes	% effectif féminin	Nombre d'hommes	% effectif masculin
Congés maternité*	5 282	76	1,4 %	76	5,9 %	-	-
Congés paternité	2 719	198	3,7 %	-	-	198	5 %
Congés événements familiaux	2 138	962	18,2 %	230	17,8 %	732	18,3 %
Congés enfants malades	457	299	5,6 %	86	6,6 %	213	5,3 %

* Hors congés pathologiques pré et postnataux. Périmètre : "Cegedim + Silae" (en France, 5 294 salariés en moyenne en 2024).

Le pourcentage de salariés ayant pris un congé parental avec ventilation par genre n'a pu être obtenu.

S1-16 – Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Rémunérations (publié sur une base volontaire)

En 2024, le total des rémunérations brutes, en progression de 6 %, s'élève à 290 M€ (273,6 M€ en 2023). Ce montant inclut les salaires fixes et variables, les provisions pour congés payés et jours de RTT et 0,4 M€ de Primes de Partage de la Valeur. 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 6 934 personnes (6 609 en 2023), l'effectif moyen est en progression de 4,9 %.

Le salaire brut moyen annuel (ensemble du groupe, y compris Inde, Tunisie, Roumanie...) s'établit à 41 800 euros (41 400 en 2023).

Ecart de rémunérations femmes/hommes

Pour le périmètre France, la rémunération des femmes est inférieure d'environ 1,2 % à celle des hommes.

Le groupe s'est basé sur la méthode de calcul utilisée pour l'index égalité femmes hommes pour les rémunérations 2024 en France (périmètre de 16 entités de plus de 50 salariés chacune représentant au total 4 965 salariés fin 2024).

Dans chacun des entités, les femmes et les hommes ont été répartis selon les catégories cadres < 30 ans, de 30 à 40 ans, de 40 à 50 ans, > 50 ans et non cadres (même tranches d'âge). Pour une catégorie donnée, les salaires moyens ont été comparés et un écart tiré. Si le nombre de salariés est trop faible, l'écart pour la catégorie n'est pas retenu.

Puis, les écarts des différentes catégories ont été sommés en les pondérant par les effectifs, aboutissant à un écart global par entité. Enfin, la somme des écarts des différentes entités aboutit à 1,2 % pour le périmètre France.

Par cette méthode, les écarts en pourcentage entre des groupes de non-cadres de moins de 30 ans et des groupes de cadres de plus de 50 ans ont le même poids.

Ratio de rémunération annuelle du plus haut salaire par rapport à la rémunération annuelle médiane de l'ensemble des salariés

La rémunération médiane annuelle est de 39 300 euros (ensemble du groupe). Ce ratio est de 9,7 (380 900/39 300).

S1-17 – Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'Homme

Discrimination, harcèlement moral ou sexuel	2024
Dossiers en début de période	2
Dossiers ouverts sur la période	15
Dossiers clôturés sur la période	12
<i>dont cas de discrimination ou harcèlement avérés</i>	1
Cas de burn out signalés sur la période	8

Le comptage est effectué à partir de déclaratifs de l'ensemble des directions des Ressources humaines. A ce jour, le groupe n'a pas vu d'intérêt à mettre en place une application unique permettant une gestion centralisée des signalements et plaintes.

Les signalements et plaintes sont déposés par l'intermédiaire de canaux permettant aux salariés de chaque filiale de faire part de leurs préoccupations.

Les plans de réparation pour les personnes victimes sont mis en œuvre par la Drh concernée.

Le cas de harcèlement avéré, clôturé en 2024, n'a pas donné lieu à une amende, pénalité ni indemnisation de dommages.

Aucun incident grave en matière de droits de l'Homme affectant les effectifs du groupe n'est à déplorer en 2024. Il est rappelé que "les incidents graves en matière de droits de l'Homme" incluent les procédures judiciaires, les plaintes formelles déposées par l'intermédiaire des mécanismes de réclamation de l'entreprise ou de tiers, les allégations graves publiées dans des rapports publics ou dans la Presse, lorsque celles-ci concernent les effectifs de l'entreprise et que cette dernière n'en conteste pas les circonstances.

Fidélisation des hommes et femmes clés (information publiée sur une base volontaire)

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 2024, 250 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) :

2020	2021	2022	2023	2024
2 008	2 575	4 149	5 601	6 175

Plans NEURONES et filiales. Y compris forfait social de 20 % sur les plans d'actions gratuites (30 % à partir de 2025).

Cet indicateur, découlant d'une politique d'association au capital spécifique, est suivi par le groupe mais n'est pas demandé par la norme CSRD.

EFFECTIFS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2)

Les effectifs de la chaîne de valeur sont les salariés des sous-traitants du groupe (confrères et sociétés d'interim, indépendants), ainsi que des fournisseurs de produits et services (dont les hébergeurs mettant à disposition leurs datacenters).

Les premiers représentent environ le quart des effectifs. La pénurie durable de consultants dans le secteur du Conseil et des Services Numériques et l'attrait du statut d'indépendant ("freelance") entraînent une hausse régulière de la part de sous-traitance. Cette catégorie est susceptible d'être impactée par les opérations de NEURONES.

Le groupe reconnaît les défis liés à la rétention des talents dans son secteur et s'efforce d'y remédier en offrant des conditions de travail équilibrées pour ses consultants externes, favorisant les opportunités de développement et un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Le groupe n'a pas identifié d'impact lié aux conditions de travail des effectifs de sa chaîne de valeur, car tous ses fournisseurs sont situés dans des zones européennes ou dans des pays où la réglementation en matière de conditions de travail respecte les droits de l'Homme et les principes des Nations Unies. De même, le travail des enfants et le travail forcé ne représentent pas un enjeu matériel dans le secteur des Services Numériques. Enfin, le groupe n'a pas identifié d'impact sur les effectifs de la chaîne de valeur résultant de la transition vers des activités plus écologiques.

Cependant, les ESN sont confrontées à des défis concernant l'inclusion de groupes sous-représentés (comme les femmes et les minorités) et peuvent faire face à des impacts liés à la diversité, l'inclusion, la discrimination et la violence au travail. NEURONES s'engage à dialoguer avec ses partenaires et à mettre en place des mesures pour atténuer ces risques, notamment en renforçant ses initiatives en matière de diversité, d'inclusion et de bien-être au travail, afin d'assurer des conditions de travail équitables pour tous les effectifs de sa chaîne de valeur.

Il est précisé que dans le secteur du Conseil et des Services Numériques, les consultants sous-traitants, en France, ont des prix de revient supérieurs à ceux des effectifs salariés. L'appel à la sous-traitance ne se fait donc pas pour augmenter la rentabilité d'une opération mais pour suppléer aux difficultés de recrutement de certains profils. Ainsi, le risque d'abus de position dominante avec un freelance est considéré comme relativement faible.

Pour les salariés de confrères et de sociétés d'interim, il convient de vérifier que ces tiers appliquent des pratiques sociales responsables, notamment dans les pays disposant d'une main d'œuvre à bas coûts.

S2-1 – Politiques relatives aux effectifs non salariés de la chaîne de valeur

Bien qu'à ce jour il n'existe pas de politique unifiée au niveau du groupe, certaines filiales ont mis en place des processus d'achats responsables. L'accent est ainsi porté sur le respect des droits humains pour les effectifs de la chaîne de valeur, en ligne avec la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux des effectifs, telles que : les conditions de travail, la non-discrimination et la santé/sécurité au travail. Dans ces entités, les fournisseurs sont tenus de signer une Charte d'achats responsables, qui définit une série de critères à respecter en matière de normes sociales et de droits humains. Cette charte ne traite pas spécifiquement de la traite des êtres humains, du travail forcé ni du travail des enfants, ces problématiques étant rares dans le secteur du Conseil et des Services Numériques. Néanmoins, elle impose le respect des principes établis par la Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui couvre ces sujets.

Au-delà de l'achat de biens et de services, l'objectif poursuivi par les politiques d'achats responsables est d'entretenir une relation durable avec les fournisseurs sur la base d'engagements :

- les sensibiliser à la démarche responsable ;
- s'assurer qu'ils s'engagent en matière d'éthique ;
- prendre en compte leur engagement pour un commerce responsable ;

- minimiser les impacts environnementaux ;
- favoriser l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap, lorsque cela est possible ;
- évaluer annuellement la relation avec eux.

La mise en œuvre de ces politiques et processus relève des directeurs ou responsables des achats dans les filiales concernées, sous la supervision de leur direction générale.

La majorité des entités suit ses sous-traitants (facturant à partir de la France ou de l'étranger) dans l'application "Provigis". Ces derniers communiquent leurs attestations fiscales et sociales à jour et signent la charte achats responsables de l'entité avec laquelle ils contractent.

Pour la première contractualisation, le visa de la Direction financière de l'entité est sollicité. Certains pays de facturation (ex : principauté d'Andorre), certaines sociétés de portage (facturant à partir de l'étranger), certains freelances n'ayant pas, par le passé, appliqué des procédures clients (par exemple non-respect de la confidentialité des données, déclenchant des sanctions pour l'entité du groupe ou pour tout le groupe) peuvent être exclus de consultations futures. La sous-traitance de rang deux est, sauf rares exceptions, interdite, la plupart du temps par le client final lui-même.

NEURONES considère que la maîtrise des risques fiscaux et sociaux liés à la sous-traitance est un enjeu important.

Au cours des années 2025 et 2026, il est prévu d'étendre les bonnes pratiques achats progressivement à l'ensemble du groupe, afin d'harmoniser les processus et garantir une approche cohérente.

S2-2 – Processus d'engagement avec les effectifs non salariés de la chaîne de valeur

NEURONES reconnaît l'importance des acteurs de sa chaîne de valeur, qui incluent : les partenaires de services numériques, les fournisseurs de logiciels et équipements, les hébergeurs... Différentes modalités de dialogue existent à plusieurs niveaux avec les effectifs de la chaîne de valeur permettant de comprendre leurs préoccupations, impacts et risques et de les intégrer dans la stratégie et le modèle économique du groupe :

- dialogue proactif : des processus de dialogue régulier sont établis afin de comprendre les enjeux environnementaux et sociaux qui peuvent affecter leurs effectifs ;
- sélection et suivi : lors de la sélection de fournisseurs, un dialogue sur les performances sociales est engagé ;
- intégration des standards éthiques dans les contrats : certaines filiales intègrent des clauses relatives au respect des droits des effectifs afin de garantir qu'ils partagent le même engagement pour des pratiques responsables. Il s'agit par exemple de clauses sur le respect des droits humains, conformément aux principes des Nations Unies et de l'OIT.

La fréquence de ces interactions varie en fonction de la durée des contrats et des risques identifiés.

La responsabilité opérationnelle de ces engagements relève du directeur ou responsable Achats, sous la supervision de la direction générale de l'entité. Il n'existe pas à ce jour de coordinateur achats au niveau de NEURONES.

Avec le temps, le groupe s'est constitué un réseau informel de dirigeants de confrères avec lesquels il échange de bonnes pratiques, notamment sur les relations responsables avec les fournisseurs et Entreprises de Services Numériques partenaires (respect des droits humains, utilisation des données...).

Jusqu'à ce jour, il n'a pas été mis en place de mécanisme pour évaluer l'efficacité des actions d'engagement auprès des partenaires et fournisseurs au sein de la chaîne de valeur.

S2-3 – Procédures de remédiation et canaux utilisés pour remonter les préoccupations

Les collaborateurs internes peuvent faire remonter des alertes concernant les sous-traitants ou autres fournisseurs. Il n'existe pas à ce jour

de canal spécifique d'alerte pour les effectifs de la chaîne de valeur eux-mêmes.

Une attention particulière est portée aux préoccupations et aux signalements qui peuvent être remontés par d'autres moyens, tels que les interactions directes avec les partenaires et fournisseurs lors de réunions régulières ou par le biais de points de contact locaux. D'ici à trois ans, il est prévu de mettre en place un canal formalisé de remontée d'alertes commun à l'ensemble du groupe, afin de renforcer la capacité à identifier et traiter de manière proactive les préoccupations des effectifs de la chaîne de valeur.

S2-4 – Actions concernant les impacts importants sur les effectifs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques majeurs et à saisir les opportunités significatives concernant les effectifs de la chaîne de valeur, efficacité de ces actions

En fonction des enjeux identifiés par l'analyse de double matérialité et des remontées des processus d'interaction définis au S2-2, les directions générales des entités identifient et mettent en œuvre des actions pour atténuer ou prévenir des impacts réels ou potentiels dans la chaîne de valeur et plus particulièrement auprès des fournisseurs. Les indicateurs ou processus permettant de suivre l'efficacité des actions mises en œuvre dépendent des impacts identifiés. Actuellement, ces suivis se font au cas par cas, car les impacts décrits sont potentiels et le groupe n'a pas encore été confronté à des cas avérés. L'accent est donc mis principalement sur la prévention plutôt que sur l'atténuation ou la gestion des conséquences.

Certaines filiales ont mis en place une charte des achats responsables et, dans le choix de leurs fournisseurs, intègrent des critères sociaux tels que l'engagement dans la lutte contre la discrimination, le respect de la législation sociale, la santé physique et mentale, ainsi que la sécurité des salariés, la formation et le non-recours au travail dissimulé. Des audits peuvent également être menés chez le sous-traitant ou le fournisseur, lorsqu'un risque a été identifié.

Des ressources humaines et financières ont été allouées pour assurer ce suivi de la chaîne de valeur. Ces ressources comprennent la formation des salariés, des équipes dédiées aux audits de conformité et la mise à disposition d'outils pour évaluer leur performance sociale.

Il est prévu de généraliser progressivement ces pratiques à l'ensemble du groupe, en établissant des procédures internes visant à prévenir les impacts négatifs potentiels sur la chaîne de valeur, impacts qui pourraient résulter des relations commerciales ainsi que des pratiques de vente, d'achat et d'utilisation des données. Des collaborateurs seront formés aux enjeux des impacts sociaux sur la chaîne de valeur. En cas de conflit entre l'objectif de prévention des impacts négatifs et d'autres impératifs commerciaux, il sera privilégié systématiquement la protection des droits des effectifs de la chaîne de valeur.

Pour l'instant, aucun problème ni incident grave en matière de droits de l'Homme liés à la chaîne de valeur du groupe, en amont et en aval, n'ont été signalés.

S2-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants

À ce jour, NEURONES n'a pas encore défini de cibles spécifiques concernant les impacts de ses opérations sur sa chaîne de valeur. Certaines de ses filiales ont mis en place une charte des achats responsables et suivent la progression des signatures auprès des fournisseurs (voir G1-2 à la page suivante). Conscient de l'importance de cet enjeu, le groupe prévoit de mener une analyse approfondie de sa chaîne de valeur en vue d'identifier les objectifs les plus pertinents à mettre en place. Cette évaluation permettra de mieux comprendre les impacts sociaux liés aux activités, ainsi que les domaines nécessitant des améliorations prioritaires. L'objectif poursuivi est de fixer des cibles claires et mesurables d'ici 2027, et ce pour l'ensemble du groupe, afin de renforcer la gestion des impacts tout au long de la chaîne de valeur de NEURONES.

4. INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

Liste des exigences

ESRS	DR	Intitulé	Section
ESRS 2 GOV 1			Chapitre Gouvernement d'entreprise
ESRS G1	G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	
ESRS G1	G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	
ESRS G1	G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	
ESRS G1	G1-4	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	
ESRS G1	G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Non matériel
ESRS G1	G1-6	Pratiques en matière de paiement	

CONDUITE DES AFFAIRES (G1)

G1-1 – Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

La culture d'entreprise, plutôt atypique dans le secteur, est basée sur la décentralisation, la responsabilisation et l'association de dirigeants et managers des filiales au capital.

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 de ses filiales. Une cartographie des risques a été élaborée. Un dispositif d'alerte interne a été créé avec une adresse mail pour la prévention de la corruption, spécifique et 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. Les procédures d' "on boarding" prévoient qu'elle soit communiquée aux salariés qui rejoignent le groupe.

NEURONES respecte les obligations légales concernant la protection des lanceurs d'alerte qui découlent de la transposition de la Directive UE 2019/1937 en France sous la forme des lois Sapin II et Waserman qui garantissent la protection de l'identité des lanceurs d'alerte et interdisent les représailles.

Le programme de formation et de sensibilisation à la corruption est essentiel : c'est lui qui fait vivre la politique anti-corruption et qui permet sa diffusion et son appropriation par tous les collaborateurs, et en particulier ceux exposés aux risques de prévarication et de trafic d'influence. Les principales filiales ont mis à disposition un module de formation par e-learning (non encore uniformisé) pour les salariés considérés comme exposés. Le module explique ce qui constitue la concussion, les dommages qu'elle peut causer à l'organisation et à la société, comment identifier les risques de corruption et où ils peuvent survenir, ainsi que les mesures pour éviter et résister aux demandes de pots-de-vin.

A ce jour, les salariés exposés doivent suivre la formation au moins une fois depuis leur entrée dans le groupe, mais ils n'ont pas d'obligation de la réitérer régulièrement (sur une base annuelle par exemple).

Les fonctions les plus concernées par le risque de corruption sont les suivantes :

- directions générales groupe et entités (y compris les fonctions finances et relations humaines),
- directions commerciales et équipes commerciales dans leur ensemble,
- directions techniques.

NEURONES met également l'accent sur la prévention des pratiques anti-concurrentielles.

G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs

Depuis plusieurs années, la part de l'activité réalisée par des sous-traitants progresse régulièrement. En 2024, les achats de sous-traitance se sont

élevés à 238 millions d'euros (à comparer à 205 millions d'euros en 2023, soit + 16 %). Le groupe s'efforce de réaliser des achats responsables. Il applique strictement les délais de règlement requis dans ses pays d'implantation. En France, les fournisseurs sont réglés à 60 jours nets, date de facture. 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 l'ESG et une partie de leur "score" en dépend.

La majorité des entités du groupe suit ses sous-traitants (facturant à partir de la France ou de l'étranger) dans l'application "Provigis". Ces derniers communiquent leurs attestations fiscales et sociales à jour et signent la charte achats responsables de l'entité avec laquelle ils contractent :

Taux de signature des chartes d'achats responsables	Fin 2024
Proportion du groupe ayant mis en place une charte des achats responsables à signer dans Provigis par les principaux fournisseurs (en effectifs)	59 %
Nombre de fournisseurs appelés à signer la charte dans ce sous-périmètre	699
Nombre de fournisseurs ayant effectivement signé la charte	483 (69%)

Certaines entités ont développé une charte des achats responsables et intégré des critères environnementaux et sociaux dans le choix de leurs fournisseurs. NEURONES a pour ambition de généraliser une politique d'achats responsables dans le but d'homogénéiser ses pratiques en matière de sélection des fournisseurs et partenaires. Cette démarche est en cours de construction, avec une diffusion prévue pour 2026 :

- uniformisation des chartes et des critères retenus pour les fournisseurs devant signer la charte,
- généralisation progressive de l'utilisation de Provigis.

G1-3 – Prévention et détection de la corruption

Prévention de la corruption

NEURONES a intégré au règlement intérieur des entités du groupe un chapitre sur le dispositif de signalement d'alerte et de protection des lanceurs d'alertes. Ce dispositif d'alerte éthique correspond à une procédure de détection de cas de corruption et de versement de pots-de-vin et donne les lignes directrices sur la manière de traiter ces signalements.

Pour examiner les alertes de manière indépendante, le Conseil d'Administration de NEURONES a approuvé la mise en place d'un Comité éthique et conformité, composé du Responsable juridique et du Directeur financier groupe et présidé par ce dernier. Ce Comité a pour mission de recueillir les signalements émis par les salariés du groupe ou les clients, sous-trai-

tants et fournisseurs, en cas de non-respect potentiel ou avéré du Code de conduite. Ce dernier précise les mesures en vigueur, les comportements inappropriés dans certaines situations et les bonnes pratiques. Le dispositif d'alerte est la procédure de détection d'un manquement qui semble la plus efficace. La protection est garantie pour celui ou celle qui signalerait tout manquement avéré ou toute situation suspecte ou ambiguë. Elle l'est également pour les membres du Comité qui ne peuvent faire l'objet d'une sanction de la part de leur employeur du fait de l'accomplissement de leur mission. Outre sa responsabilité de traiter des éventuels signalements, d'investiguer et de rendre un avis sur la conformité des pratiques signalées avec le Code de conduite, le Comité :

- examine, contrôle et suit l'ensemble des pratiques du groupe en matière d'éthique et de conformité,
- met à jour et évalue, au moins une fois par an, la cartographie des risques en matière d'éthique et conformité, éventuellement modifiée et approuvée annuellement par le Conseil d'Administration,
- met en œuvre des plans d'action à la suite de cette évaluation,
- conseille le groupe sur les relations avec les parties prenantes pour toute question relative à l'éthique et la conformité.

Depuis 2019, le Comité éthique et conformité présente chaque année aux Administrateurs un état sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des mesures et les alertes qu'il aurait reçues. Afin que leur autonomie soit garantie, les membres de ce Comité ne pourront faire l'objet d'aucune sanction de la part de l'employeur du fait de l'accomplissement des missions associées à ce Comité.

Il a été demandé à chaque filiale d'annexer à son Règlement Intérieur une copie du Code de conduite à jour et de publier ce dernier sur sa plateforme de partage Rh lorsqu'elle existe. Chaque salarié, au moment de son intégration, prend connaissance du Règlement Intérieur de sa société, incluant le Code de conduite.

Tous les deux ans à date fixe, le Comité Ethique et Conformité envoie à chaque dirigeant de filiale un mail rappelant l'adresse du e-learning sur la prévention de la corruption. Ce dernier le transmet aux personnes qu'il juge exposées aux risques de corruption. Cette procédure permet de tenir régulièrement formées les équipes les plus exposées.

Le taux de salariés à risque formés à la prévention de la corruption est le suivant :

Taux de salariés formés à la prévention de la corruption	Fin 2024
Proportion du groupe ayant mis en place une formation à la prévention de la corruption (en effectifs)	73 %
Effectif à risque (DG, DT et équipes commerciales) concerné	442
Effectif concerné ayant suivi la formation	148 (33,5 %)

La formation s'effectue en ligne sur une base volontaire. Il n'est pas encore prévu de séances régulières de rappel. En général, les effectifs comptés comme formés ont suivi une fois la formation. En 2024, aucune formation de prévention à la corruption n'a été dispensée aux organes de gouvernance. En 2025, le président et le DG Groupe actualiseront leur connaissance du sujet par une formation spécifique.

Prévention de pratiques anticoncurrentielles : entente sur les prix

D'une manière globale, le risque d'entente concurrentielle est quasi-inexistant en assistance technique, de surcroît dans un marché très atomisé (on compterait en France plusieurs milliers d'ESN de plus de 10 salariés). Néanmoins, dans certains métiers identifiés, les entités du groupe figurent parmi les acteurs principaux de leur activité. Elles sont en "coopétition" avec un petit nombre de confrères qu'elles connaissent bien, tantôt répondant avec eux à des appels d'offres, tantôt étant en concurrence frontale. Dans un tel contexte, le risque d'entente sur les prix ne peut être exclu. La probabilité d'occurrence est faible mais il est bien intégré que la sanction encourue peut s'élever jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires mondial du groupe concerné.

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, 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. Jusqu'à présent les contrôles fiscaux et Urssaf, assez réguliers, ont donné lieu à des redressements non significatifs.

Lutte contre la fraude au virement

Une liste des personnes habilitées à réaliser des virements a été établie (une quarantaine de personnes). A leur entrée en fonction, ces personnes se voient confirmer formellement leur prise de connaissance du document détaillant les procédures spécifiques à adopter en tant que personne habilitée. Les équipes de NEURONES sont sensibilisées à la fraude à partir de cas concrets survenus par le passé et qui, à titre pédagogique, ont été documentés et diffusés en interne.

Prévention du conflit d'intérêt

Afin de gérer des éventuels conflits d'intérêts, des mesures ont été précisées dans le Règlement intérieur du Conseil d'Administration. Un fois par an, lors d'une réunion du Conseil, il est demandé aux membres de se prononcer sur des éventuels conflits d'intérêts et de s'abstenir de participer au vote le cas échéant, en fonction de l'ordre du jour. Un suivi est mené dans l'éventualité d'une telle déclaration.

G1-4 – Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin (métriques et cibles)

En 2024, le Comité Ethique et Conformité a reçu une alerte sur l'adresse mail mise en place à cet effet.

Alertes corruption	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'alertes*	0	0	0	1	0	1

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

En 2022 comme en 2024, les alertes ont été des tentatives de corruption initiées par des prospects et qui ont pu être déjouées. Le groupe a ainsi cessé toute relation commerciale avec ces tiers. En 2024 comme depuis la création de la société en 1985, NEURONES n'a fait l'objet d'aucune condamnation, ni amende, pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption.

G1-6 – Pratiques en matière de règlement fournisseurs

Le détail des en-cours fournisseurs est indiqué dans les rapports de gestion des différentes entités du groupe. Fin 2024, l'en-cours fournisseurs consolidé est de 38,9 jours :

	2023	2024
Achats TTC de l'année (en M€)	298,3	344,5
En-cours fournisseurs TTC fin d'année (en M€, net des charges constatées d'avance)	29,6	36,7
Nombre de jours calendaires d'en cours fournisseurs	36,2	38,9

Les factures fournisseurs échues non réglées correspondent à des situations où des ajustements sont nécessaires entre la vision des clients finaux et celles du sous-traitant ou encore concernant des litiges. Aucune procédure judiciaire n'est en cours concernant des retards de paiement imputables au groupe.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE LES INDICATEURS CSRD ET CEUX D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UE

Définitions :

- SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) : directive imposant aux gestionnaires d'actifs et aux conseillers en investissement de publier des informations extra-financières sur leurs différents fonds.
- Pilier 3 : élément important de la directive Solvabilité II fixant, pour les gestionnaires d'actifs, leurs obligations de diffusion d'information au public et de reporting vers leur superviseur des marchés.

Exigence CSRD indicateur	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Page
ESRS 2 GOV-1 <i>Mixité au sein des organes de gouvernance §21, point d)</i>	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		5
ESRS 2 GOV-1 <i>Pourcentage d'administrateurs indépendants §21, point e)</i>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		5
ESRS 2 GOV-4 <i>Déclaration sur la diligence raisonnable §30</i>	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				5
ESRS 2 SBM-1 <i>Participation à des activités liées aux combustibles fossiles §40, point d) i)</i>	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		n.a.
ESRS 2 SBM-1 <i>Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques §40 point d) ii)</i>	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		n.a.
ESRS 2 SBM-1 <i>Participation à des activités liées à des armes controversées §40, point d) iii)</i>	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/181829, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		n.a.
ESRS 2 SBM-1 <i>Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac §40, point d) iv)</i>			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		n.a.
ESRS E1-1 <i>Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 §14</i>				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	14
ESRS E1-1 <i>Entreprises exclues des indices de référence "Accord de Paris" §16, point g)</i>			Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	15
ESRS E1-4 <i>Objectifs de réduction des émissions de GES §34</i>	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		16
ESRS E1-5 <i>Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) §38</i>	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				17
ESRS E1-5 <i>Consommation d'énergie et mix énergétique §37</i>	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				17

n.a. : non applicable

Exigence CSRD indicateur	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Page
ESRS E1-5 <i>Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique §40 à 43</i>	Indicateur n°6, tableau 1, annexe I				17
ESRS E1-6 <i>Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES §44</i>	Indicateurs n°1 et n°2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n°575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		17
ESRS E1-6 <i>Intensité des émissions de GES brutes §53 à 55</i>	Indicateur n°3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n°575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		17
ESRS E1-7 <i>Absorptions de GES et crédits carbone</i>				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	n.a.
ESRS E1-9 <i>Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat §66</i>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		n.a.
ESRS E1-9 <i>Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique §66, point a)</i>		Article 449 bis du règlement (UE) n°575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.			n.a.
ESRS E1-9 <i>Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif §66, point c)</i>					
ESRS E1-9 <i>Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique §67, point c)</i>		Article 449 bis du règlement (UE) n°575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés			n.a.
ESRS E1-9 <i>Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat §69</i>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		n.a.
ESRS 2-SBM3 - S1 <i>Risque de travail forcé §14, point f)</i>	Indicateur n°13, tableau 3, annexe I				25
ESRS 2-SBM3 - S1 <i>Risque d'exploitation d'enfants par le travail §14, point g)</i>	Indicateur n°12, tableau 3, annexe I				25
ESRS S1-1 <i>Engagements à mener une politique en matière des droits de l'Homme §20</i>	Indicateur n°9, tableau 3, et indicateur n°11, tableau 1, annexe I				25
ESRS S1-1 <i>Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation Internationale du Travail, §21</i>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		25
ESRS S1-1 <i>Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains §22</i>	Indicateur n°11, tableau 3, annexe I				25

n.a. : non applicable

Exigence CSR indicateur	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Page
ESRS S1-1 <i>Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail §23</i>	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				25
ESRS S1-3 <i>Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes §32, point c)</i>	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				26
ESRS S1-14 <i>Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail § 88, points b) et c)</i>	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		31
ESRS S1-14 <i>Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies §88, point e)</i>	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				31
ESRS S1-16 <i>Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé §97, point a)</i>	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		31
ESRS S1-16 <i>Ratio de rémunération excessif du directeur général § 97, point b)</i>	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				31
ESRS S1-17 <i>Cas de discrimination §103, point a)</i>	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				32
ESRS S1-17 <i>Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE §104, point a)</i>	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		32
ESRS 2- SBM3 – S2 <i>Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur §11, point b)</i>	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I				n.a.
ESRS S2-1 <i>Engagements à mener une politique en matière des droits de l'Homme §17</i>	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				32
ESRS S2-1 <i>Politiques relatives aux effectifs de la chaîne de valeur §18</i>	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				32
ESRS S2-1 <i>Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE §19</i>	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		32
ESRS S2-1 <i>Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation Internationale du Travail §19</i>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		32
ESRS S2-4 <i>Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur §36</i>	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				33
ESRS G1-1 <i>Convention des Nations Unies contre la corruption §10, point b)</i>	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				34
ESRS G1-1 <i>Protection des lanceurs d'alerte §10, point d)</i>	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				34
ESRS G1-4 <i>Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption §24, point a)</i>	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		35
ESRS G1-4 <i>Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption §24, point b)</i>	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				35

n.a. : non applicable

5. RAPPORT DE CERTIFICATION

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'Assemblée Générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de NEURONES en charge de la certification des informations consolidées en matière de durabilité. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans la section "Rapport de Durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport de gestion du groupe.

En application de l'article L.233-28-4 du code de commerce, NEURONES est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport de gestion du groupe. Elles ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisés par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis, notamment pour l'analyse de double matérialité, ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par NEURONES pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de Durabilité" du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ;
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute autorité de l'audit "Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852".

Dans les trois parties distinctes qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et ainsi que les diligences mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par NEURONES

dans le rapport de gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude) et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de NEURONES, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par NEURONES en termes de plans d'action, cibles, politiques, analyses de scénarios et plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations, objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

1. Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par NEURONES pour déterminer les informations publiées et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique, prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par NEURONES lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe,
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par NEURONES avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail, nous vous informons que NEURONES ne dispose pas de comité social et économique.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du

processus mis en œuvre par NEURONES pour déterminer les informations publiées.

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans le paragraphe "Cartographie de la chaîne de valeur et des parties prenantes" de la section IRO 1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) du "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité,
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans le paragraphe "Cartographie de la chaîne de valeur et des parties prenantes" de la section IRO 1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) du "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe, notamment, en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées dans le paragraphe "Identification des impacts, risque et opportunités" de la section IRO 1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) du "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (IRO), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des "Exigences d'application" de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place pour déterminer les impacts et les dépendances qui peuvent être source de risques et d'opportunités, notamment le dialogue mise en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons pris connaissance de la cartographie des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons apprécié :

- l'approche descendante utilisée par l'entité pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- la prise en compte par l'entité de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées dans les paragraphes "Matérialité

d'impact", "Matérialité financière" et "Echelle et seuils de matérialité" de la section IRO 1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) du "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe.

Par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, nous avons pris connaissance du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à l'entité.

2. Conformité des informations en matière de durabilité, incluses dans la section "rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport de gestion du groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par NEURONES relativement à ces informations est approprié ;
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe, avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre sont mentionnées à la section E1-6 "Emissions brutes de GES de périmètres 1,2,3 et émissions totales de GES" de la section "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" du rapport de gestion du groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

3. Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par NEURONES pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au paragraphe "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" dans la sous-section 6.2 "Informations environnementales" dans le rapport de gestion du groupe qui fait état de l'absence d'analyse de l'éligibilité des activités du groupe et de ses Capex au regard des objectifs autres que les objectifs climatiques.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Concernant le caractère éligible du chiffre d'affaires et des Capex

Une information sur les activités éligibles figure dans la section "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)".

Dans le cadre de nos vérifications au titre du caractère éligible des activités (chiffre d'affaires et Capex), nous avons pris connaissance des procédures mises en place par l'entité pour analyser ses activités et investissements et nous avons apprécié, par entretiens et par inspection de la documentation afférente, la conformité de l'analyse menée au regard des critères définis par les annexes des actes délégués complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil.

Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent

Les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent figurent dans la section "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)".

S'agissant des totaux de chiffre d'affaires, Capex et Opex (les dénominateurs), présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers et/ou les données en lien avec la comptabilité telles que notamment, la comptabilité analytique ou des états de gestion.

S'agissant des autres montants composant l'indicateur de Capex éligibles (les numérateurs), nous avons :

- effectué des rapprochements avec les états financiers ;
- apprécié le caractère approprié des informations contextuelles accompagnant les indicateurs clés de performance publiés.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations dans la section "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" du "Rapport de durabilité - sections 6.1 à 6.4" avec les autres informations en matière de durabilité dans ce rapport.

Les commissaires aux comptes

Paris, le 28 avril 2025

BM&A

représenté par Marie-Cécile Moinier

6. PLAN DE VIGILANCE

Devoir et plan de vigilance

Cette partie décrit de manière synthétique la première version du plan de vigilance de NEURONES. Elle expose les mesures raisonnables visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement.

Ce plan de vigilance a été élaboré par la Direction générale du groupe et des principales filiales, leurs directions des Ressources humaines, des Achats et Juridiques, lorsque existantes.

Il sera également présenté au Comité de groupe lors de sa prochaine réunion. Ces sujets ont fait l'objet, au préalable, d'un alignement avec la cartographie générale des risques et avec l'analyse de double matérialité menée sur les thèmes de durabilité.

Chaque année, le plan de vigilance sera revu, au regard de l'évolution éventuelle des risques et du suivi des mesures d'atténuation mises en place.

En outre, pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable sont mises en œuvre de manière progressive au cours de la phase d'intégration de ces sociétés dans les dispositifs du groupe.

Le plan de vigilance comprend quatre parties :

- une cartographie pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'atteinte grave,
- des plans d'atténuation des risques ou de prévention,
- un mécanisme de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques,
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Elle est complétée par la déclaration de vigilance responsable présentée à la section GOV-4 de l'ESRS 2.

Cartographie des risques

Les domaines de risque ci-dessous ont été analysés et hiérarchisés dans le cadre de l'exercice des activités du groupe, de celles des fournisseurs de services et/ou de produits :

- droits humains : égalité des chances et diversité, dialogue social, protection des données à caractère personnel, prévention du harcèlement, conditions de travail (horaires, rémunération et protection sociale) ;
- santé et sécurité : droit à des conditions de travail saines et à la sécurité (en particulier pour les fournisseurs de produits manufacturés) ;
- environnement : risques d'atteintes graves à l'environnement (exemples : déchets, atteinte à la biodiversité, pollution).

Afin d'identifier les risques associés aux droits humains, à la santé et sécurité et à l'environnement, NEURONES échange régulièrement avec ses parties prenantes, notamment avec les salariés de l'entreprise, indirectement via ses clients. Ce dialogue est décrit dans les paragraphes suivants :

- "ESRS2 SBM-2 – Engagement des Parties Prenantes",
- "S1- 2 – Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants",
- "S2 - 2 – Processus d'engagement avec les effectifs non-salariés de la chaîne de valeur".

NEURONES ne dispose pas de dispositif de dialogue direct avec les utilisateurs finaux ou les communautés locales, en dehors des canaux d'alerte accessibles à toutes les parties prenantes.

Les risques retenus sont décrits au paragraphe "ESRS2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités (IRO) importants" (page 10).

Plans d'atténuation ou de prévention des risques

Au regard des activités propres de NEURONES, la démarche de prévention associée à la politique de durabilité du groupe, couvre les différents domaines de risque identifiés dans la cartographie. Les mesures sont présentées dans les paragraphes suivants :

- "Effectifs de l'entreprise (S1)" (pages 24 à 32),
- "Effectifs de la chaîne de valeur (S2)" (pages 32 et 33),
- "6.2 Informations Environnementales" (pages 14 à 18).

S'agissant des fournisseurs, les achats sont majoritairement constitués de prestations de services de sous-traitance informatique. Ces prestataires de services sont essentiellement situés en Europe, à proximité des entités qui y ont recours. Le reste des achats correspond à des équipements informatiques (logiciels, équipements, hébergement) et à des fournitures liés aux bureaux et à leur fonctionnement. Les mesures mises en œuvre par NEURONES reposent sur les politiques d'achats responsables de ses filiales et en particulier du dispositif des Chartes fournisseurs (pour celles qui en sont dotées).

Les politiques, actions et résultats de NEURONES en matière sociale et de droits humains, d'éthique des affaires, environnementale et d'achats responsables font elles-mêmes l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis.

Mécanismes d'alerte

Les alertes recueillant les signalements relatifs au devoir de vigilance ne remontent actuellement que via le dispositif d'alertes Rh (discrimination, harcèlement et autres alertes) ou d'alertes corruption Sapin II (prévention de la corruption). Elles sont accessibles à l'ensemble des parties prenantes et détaillées dans les paragraphes ci-dessus :

- "S1-3 – Procédures de réparation des impacts négatives et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations",
- "S2-3 – Procédures de remédiation et canaux utilisés pour remonter les préoccupations",
- "G1-3 – Prévention et détection de la corruption".

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Dans le cadre des risques liés au devoir de vigilance, les procédures d'évaluation régulière des activités du groupe et de ses filiales ainsi que celles de ses principaux fournisseurs, s'opèrent au niveau de chaque entité. Il est prévu que les mesures mises en œuvre par les filiales pour atténuer et prévenir les risques liés au devoir de vigilance soient consolidées annuellement par le groupe. Le dispositif de suivi des mesures et de leur efficacité est présenté aux paragraphes ci-dessus :

- "E1- 6 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES",
- "S1- 6 à S1-17" pour les effectifs propres de NEURONES,
- "S2- 4 – Actions concernant les impacts importantes sur les effectifs de la chaîne de valeur [...] et efficacité de ces actions" pour les effectifs de la chaîne de valeur.



Aussi loin que
vous voudrez...®




NEURONES

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

Suivez NEURONES :     