



Rapport de durabilité

Extrait du Document
d'Enregistrement Universel

2025



NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®



RAPPORT DE DURABILITÉ

Extrait du Document
d'Enregistrement Universel

1. Informations générales

4

4

2. Informations environnementales

Changement climatique

Taxonomie verte

3. Informations sociales

Effectifs de l'entreprise

Effectifs de la chaîne de valeur

14

15

19

24

24

32

4. Informations de gouvernance

Conduite des affaires

5. Rapport de certification

6. Plan de vigilance

ANNEXE

34

34

40

43

44

Un groupe engagé en matière de durabilité

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

À l'occasion de ce second Rapport de Durabilité, le groupe a structuré et formalisé l'ensemble de ses politiques : sociale, environnementale, achats responsables, sécurité des systèmes d'information et éthique.

Pour chacune d'entre elles, des engagements clairs et des objectifs quantitatifs ont été définis.

Les progrès réalisés et la généralisation des processus opérationnels – enquêtes de satisfaction auprès des salariés, entretiens annuels, traitement des dossiers de discrimination et de harcèlement, signature de la charte d'achats responsables, formation à la prévention de la corruption... – sont suivis à travers des indicateurs précis et pertinents.

Les projets liés à la trajectoire de décarbonation 2030 se concrétisent : électrification du parc automobile, signature de contrats « verts » avec les fournisseurs d'électricité...



97

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2025
(À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



61%

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



70

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES
DANS LES EFFECTIFS

Rapport de durabilité

En application de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive - directive sur le rapport de développement durable des entreprises), le Rapport de Durabilité a remplacé la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Ce second rapport est établi à partir des données 2025. 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	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
ESRS 2	MDR-M	Métriques relatives aux questions de durabilité importantes	Environnement, Social et Gouvernance
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 est établi sur le périmètre consolidé du groupe NEURONES, identique à celui des états financiers. Toutes les filiales sont prises en compte. Celles qui dépassent les seuils (chiffre d'affaires supérieur à 50 M€, effectif de plus de 250 salariés ou 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 temporels mentionnés dans ce document sont 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 de gaz à effet de serre (GES) intègrent des données sur la chaîne de valeur pour le calcul du Scope 3 (voir définition page 15). En particulier, les émissions associées aux produits et services achetés ont été calculées sur la base de facteurs d'émission moyens pour un type d'activité, avec une incertitude comprise entre 20 % et 50 %.

À 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.

Certains changements méthodologiques impactent le calcul d'émissions de gaz à effet de serre (E1-6). Pour garantir la comparabilité dans le temps, les indicateurs des années précédentes ont été recalculés sur ces nouvelles bases.

Ce rapport intègre également des informations requises par les textes de la législation française en matière de durabilité : la loi dite "Sapin II" (transparence et lutte contre la corruption), l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), la réglementation sur la collecte et traitement des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) ainsi que l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Toutes les informations exigées par les normes ESRS figurent dans ce Rapport de Durabilité, à l'exception du volet sécurité des données et des systèmes d'information, traité au paragraphe "Risques numériques", en annexe du présent document.

GOVERNANCE

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.

En 2025, les deux dirigeants exécutifs ont suivi une formation en ligne sur la prévention de la corruption. Les autres administrateurs disposent d'une culture générale concernant la durabilité, sans avoir suivi de formation formelle, ni exercé de fonctions professionnelles spécifiquement dédiées à

ce domaine (voir chapitre Gouvernement d'Entreprise). Aucune formation complémentaire n'est prévue à ce stade.

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, composé de sept salariés, anime la démarche RSE / ESG du groupe. Placé sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, ses membres 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 durabilité et de RSE. Depuis sa séance de décembre 2023, il effectue une revue formelle des travaux du Comité développement durable, sans qu'un comité spécialisé n'ait encore été institué en son sein. Le détail des travaux ayant conduit à 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 observations au Conseil d'Administration.

Certaines filiales ont développé 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 est fixe, à l'exception des jetons de présence des administrateurs (hors dirigeants et représentant des salariés) dont le montant dépend notamment du taux de présence effectif. Il n'a pas été mis en place de composante variable liée à des critères de durabilité. De même, l'évaluation des dirigeants de filiales n'est pas corrélée à des indicateurs de performance en la matière.

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 IRO

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 2025, 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 s’articulent principalement autour de quatre dimensions :

- 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 dans la durée,
- la capacité à produire des services managés avec une obligation de résultat,
- une taille compatible avec les engagements pris.

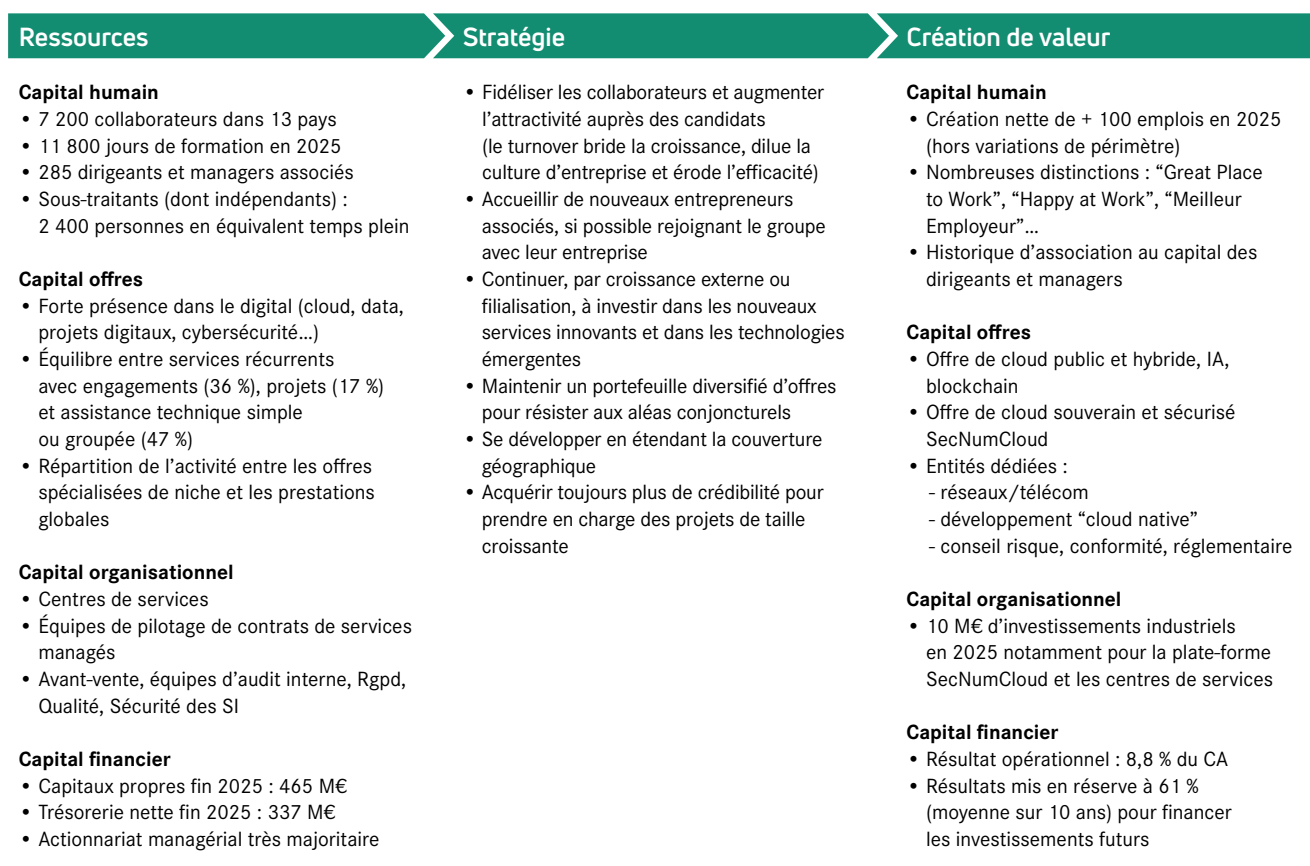
En haut de cycle, le turnover rend difficile la stabilité des équipes projets chez les clients, comme chez les prestataires. En bas de cycle, les acteurs du secteur sont davantage sollicités sur des périmètres globaux, dans le cadre de contrats avec des engagements formalisés sur des niveaux de service.

Parmi les tendances actuelles, le télétravail est désormais bien ancré et le statut d’indépendant (freelance) reste très attractif pour les informaticiens.

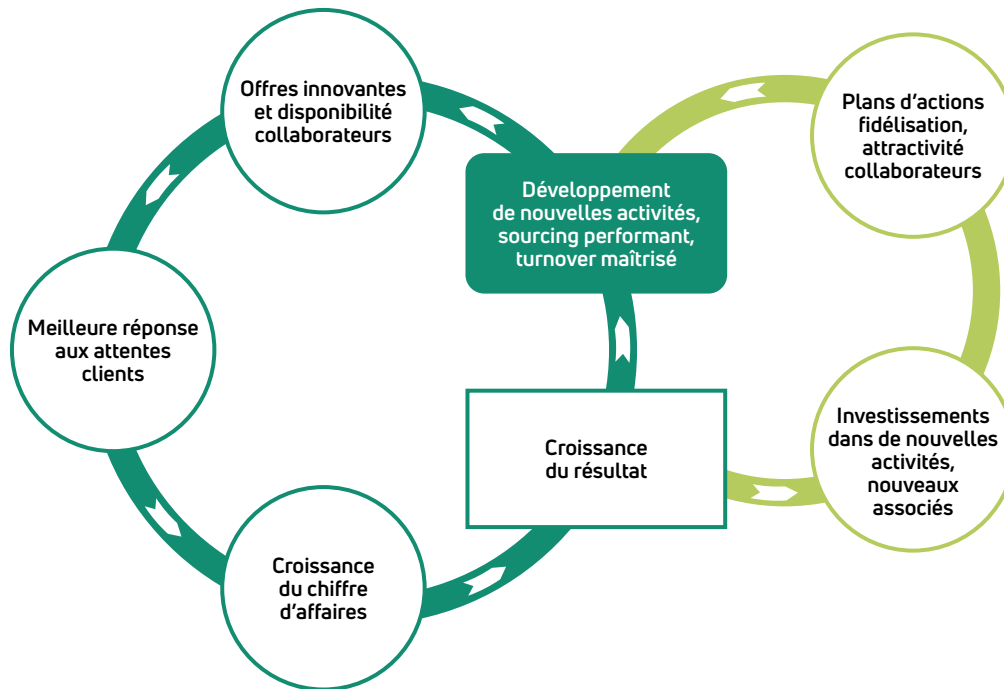
Une société de services consacre ses efforts sur la satisfaction des clients, mais aussi sur le renforcement de sa capacité d’attraction et la fidélisation de ses collaborateurs (son capital n° 1).

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

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 interconnecté de partenaires, d'opérations internes et de parties prenantes externes :

- en amont, le groupe s'appuie sur un réseau de partenaires, notamment des confrères Entreprises de Services du Numérique (ESN), des consultants indépendants spécialisés qui apportent une expertise technique et une flexibilité opérationnelle. À ces derniers, s'ajoutent des hébergeurs, des fournisseurs de matériel et logiciels informatiques, des fournisseurs de services divers, indispensables au fonctionnement des infrastructures, des centres de services interne, des équipes commerciales et de support (Dah, Rh, informatique interne, marketing...) de NEURONES,
- au cœur de ses opérations, le groupe déploie ses services dans plusieurs pays : outre la France (81 % des salariés), il est présent également dans 12 autres pays (États-Unis, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Italie, Suisse, Roumanie, Tunisie, Liban, Inde, Singapour et Hong-Kong). Ces opérations englobent des services d'infrastructures, des services applicatifs et du 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. Leurs 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 de NEURONES reflète sa volonté d'écouter et prendre en compte les attentes de ses parties prenantes. Des instances de dialogue régulières permettent de comprendre leurs préoccupations, positions et attentes vis-à-vis de ses services et interactions du groupe. Les informations ainsi recueillies au travers de ces modalités de dialogue sont prises en compte et peuvent conduire à des ajustements du modèle d'affaires.

Au-delà des clients et des salariés, les principales parties prenantes de NEURONES incluent 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 investisseurs 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 s'appuie sur lui pour construire 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, fournissant : 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 annuelles de satisfaction salariés, pour 46 % des salariés du groupe • Représentants de salariés • Évaluation 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	Donneurs d'ordres et utilisateurs	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'actionariat de NEURONES est composé de : <ul style="list-style-type: none"> 70 % fondateur, dirigeants et salariés 15 % institutionnels français 12 % institutionnels internationaux 3 % 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
	Municipalités, départements régions où le groupe est présent (Nanterre, ...)	Nanterre : commune française dans les Hauts-de-Seine 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

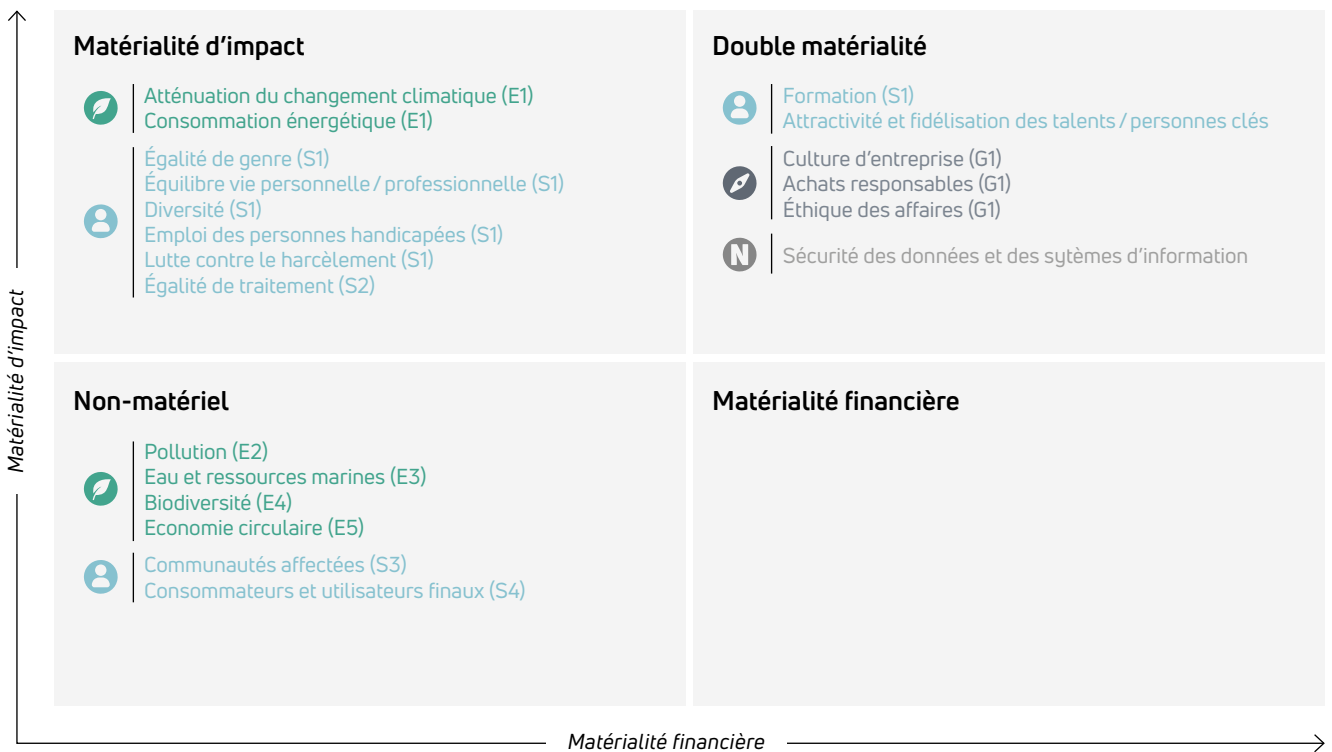
ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

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 :



Thèmes de durabilité : Environnement Social Gouvernance Spécifique à l'entreprise

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. L'usage accru de l'Intelligence Artificielle renforce ces effets, notamment dans la chaîne de valeur.	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 des collaborateurs. En n'investissant pas assez dans la formation aux nouvelles technologies, dont l'IA, l'entreprise limite son potentiel d'innovation et se prive de la création de valeur potentielle associée à l'utilisation efficace de ces technologies.	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 (G 1)						
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 de durabilité 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, indépendants et partenaires ESN 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
	Impact positif	Avec l'ouverture des systèmes d'information, les enjeux de la cybersécurité n'ont jamais été aussi cruciaux pour protéger les données des clients de menaces numériques.	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 (IRO matériels) 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 paragraphe "Risques numériques", en annexe du présent document.

Par ailleurs, NEURONES a engagé une réflexion spécifique sur les impacts environnementaux et sociaux liés au développement et à l'utilisation des solutions d'Intelligence Artificielle. L'analyse porte notamment sur l'empreinte énergétique et l'utilisation des ressources associées aux infrastructures nécessaires à l'entraînement et à l'exploitation des modèles, ainsi que sur les effets potentiels sur l'organisation du travail et l'évolution des compétences. Ces éléments sont considérés comme émergents et feront l'objet d'un suivi au regard de l'évolution des usages et du modèle d'activités du groupe.

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

Dans le cadre de sa revue annuelle, le Groupe a procédé à une actualisation de l'analyse de double matérialité afin de prendre en compte l'évolution de son périmètre et de ses activités, notamment les opérations d'acquisition et de cession réalisées sur la période, ainsi que les évolutions réglementaires et opérationnelles pertinentes. Les impacts, risques et opportunités identifiés lors de l'étude initiale menée en 2024 ont été réévalués au regard de ces éléments, y compris l'éventuelle émergence de nouveaux IRO susceptibles d'en découler. Cette revue n'a pas conduit à l'identification de changements significatifs dans les conclusions de l'analyse de double matérialité par rapport à l'exercice précédent.

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, il a été décidé de limiter la consultation des parties prenantes aux parties prenantes internes, des responsables métiers ayant des connaissances et interactions approfondies avec les parties prenantes externes. En outre, les responsables de quatre filiales du groupe, localisées dans des pays considérés à risque sur le volet social ou gouvernance (Inde, Roumanie, Singapour, Tunisie), ont aussi été sollicités.

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.

L'enjeu lié aux ressources et à l'économie circulaire (E5) n'a pas été identifié comme matériel. Le modèle d'affaires de NEURONES repose principalement sur des prestations intellectuelles réalisées sur les infrastructures de ses clients ou sur des environnements d'hébergement opérés par des tiers. Le groupe ne possède ni n'exploite d'infrastructures de type data center en propre et collabore exclusivement avec des hébergeurs de données extérieurs. De plus, l'activité d'hébergement de données pour le compte de clients représente 5 % du chiffre d'affaires groupe et n'est donc pas significative. Les flux de ressources et de déchets générés sont essentiellement constitués d'équipements de postes de travail et de consommables de bureau, dont les volumes sont comparables à ceux d'une activité tertiaire classique et restent donc limités. L'usage grandissant de l'Intelligence Artificielle dans les opérations propres du groupe pourrait avoir un impact indirect sur l'utilisation des ressources et la production de déchets électroniques et informatiques lié aux infrastructures cloud et aux équipements nécessaires à l'entraînement et à l'exploitation des modèles à long terme. Cet impact fera l'objet d'un suivi au regard de l'évolution des usages et du modèle d'activités du groupe. NEURONES s'attache néanmoins à réduire les déchets générés par ses activités (notamment le papier et les DEEE) et sensibilise ses collaborateurs à l'importance de la préservation des ressources. À ce titre, il assure un suivi volontaire des quantités de déchets produites, reportés dans le présent rapport.

Les enjeux liés à la pollution (E2), à l'eau (E3) et à la biodiversité (E4) ne sont généralement pas considérés comme matériels dans le secteur du Conseil et des Services Numériques. Bien que l'hébergement des données numériques puisse avoir un impact environnemental, notamment sur

la consommation en eau, NEURONES collabore exclusivement avec des hébergeurs utilisant des systèmes de refroidissement à air. 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 des activités du groupe sur les communautés avoisinantes (S3). De même, l'analyse de double matérialité n'a pas fait ressortir d'impact significatif propre aux utilisateurs finaux (S4). Un impact potentiel lié à la sécurité des données clients a toutefois été identifié, similaire aux risques pesant sur les données des collaborateurs et sur les informations internes du groupe. Ces enjeux étant comparables dans leur nature, leurs modalités de gestion et leurs effets potentiels, ils ont été traités de manière globale dans un enjeu spécifique aux activités de NEURONES : la sécurité des données et des systèmes d'information. Ces informations sont décrites au paragraphe "Risques numériques", en annexe du présent document.

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.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Liste des exigences

Le tableau ci-dessous présente les exigences de publication. NEURONES ne met pas en œuvre de mesures de compensation carbone et n'intègre pas de tarification interne du carbone dans l'évaluation de ses projets. Les obligations de publication ainsi prévues aux dispositions E1-7 et E1-8 ne sont donc pas applicables. Par ailleurs, l'atténuation et l'adaptation au changement climatique n'ayant pas été retenues comme financièrement matérielles, le groupe ne publie pas les incidences financières prévues par E1-9. Bien que le thème de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire soit non matériel, NEURONES publie de manière volontaire certains indicateurs relatifs à la gestion des déchets afin de répondre aux besoins d'information de ses parties prenantes.

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	Tarification 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
ESRS E5	Divers indicateurs	Utilisation des ressources et économie circulaire	Non matériel – publication volontaire

* ESRS : European Sustainability Reporting Standard

** DR : Disclosure Requirement

CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1)

Les trois périmètres d'émissions (scopes) sont définis comme suit :

- Scope 1 : émissions directes liées à la consommation d'énergie (dans le cas du groupe : parc interne de véhicules, chauffage au gaz naturel et fuites de fluides frigorigènes).
- Scope 2 : émissions indirectes liées à la consommation d'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 et trajets domicile / lieu de travail).

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

Aucune considération climatique n'a été intégrée 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 objectifs 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, d'ici 2030, une réduction de 55 % de l'intensité de ses émissions du Scope 3. 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 ambitions semblent comparables à ceux d'autres confrères dans le Conseil et les Services Numériques et s'inscrivent dans les efforts 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 informatiques (racks),
- limitation des émissions liées aux déplacements en maintenant des taux relativement élevés de télétravail, en recrutant, autant que possible, 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.

Dans le cadre de son plan de transition, le groupe a acquis en 2025 six véhicules électriques de type Kangoo pour un total de 150 k€. Cette dépense d'investissement est alignée sur la Taxonomie conformément au Règlement Délégué (UE) 2021/2178. 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). 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 94 sites de présence (donc 28 en coworking), constitués de lots dans des immeubles de bureau classiques tous loués à des bailleurs extérieurs, 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). Souvent, le groupe ne dispose pas de points de livraison (PDL) dédiés. Dans ces cas, c'est le bailleur qui décide du contrat de fourniture d'énergie. 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 ayant vocation à être progressivement remplacées par des 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.

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 (labellisé SecNumCloud) dont les investissements sont importants par rapport à sa taille. Au global, NEURONES ne consolide pas les budgets d'investissements de l'exercice et, s'agissant de montants plutôt limités à l'échelle du groupe, 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, la politique de télétravail et l'affectation des ressources sur des sites relativement proches de leur domicile ont permis de réduire de près de 40 % 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" (location de logiciels, honoraires, jobbaords, 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 en 2027 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. En 2026, 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 : en 2025, le télétravail a été estimé à 1,70 jour par semaine (1,85 en 2024). 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 : sobriété numérique, éco-conception, utilisation des équipements pour des durées plus longues.

Ces actions ont permis de réduire l'intensité des émissions de gaz à effet de serre par collaborateur, passant de 2,12 tCO₂e en 2019 à 1,74 tCO₂e en 2025 (voir E1-6). La majorité de cette baisse résulte de la politique d'adoption du télétravail, qui a entraîné une réduction forte des émissions liées aux trajets domicile-travail. La consommation énergétique a également diminué 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 nettement moins rapide que celle de l'activité.

Dans les années à venir, 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	2024	2025
Electricité	MWh	4 589	3 014	2 751
Gaz naturel	MWh	-	118	118
Chauffage urbain	MWh	-	8	8
Gazole	MWh	-	0	0
Consommation totale d'énergie fossile	MWh	4 589	3 140	2 877
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	%	-	99 %	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	30	29
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	0	0	0
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	-	30	29
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	-	1 %	1 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE	MWh	4 589	3 170	2 906
Consommation par m ² de bureaux	KWh/m ²	129	72	66

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.

Les efforts du groupe pour obtenir auprès des distributeurs d'électricité (Edf...) des "contrats verts" n'ont pas encore abouti. Fin 2025, le groupe occupe 94 sites en location (43 900 m²) en étant rarement locataire unique ou majoritaire. Lorsque le groupe ne dispose pas de points de livraison (PDL) dédiés, le bailleur ou opérateur de coworking a en main la décision de souscrire un "contrat vert".

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 annuellement 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

D'une façon générale, les données d'activité du bilan carbone sont sujettes à une incertitude significative du fait de l'utilisation d'hypothèses et estimations pour les Scope 1 et 2 et du fait de l'utilisation de facteurs monétaires pour le Scope 3 notamment dans les catégories "Achats de biens et services" et "Déplacements professionnels".

Les émissions directes liées au parc de véhicules sont calculées en estimant une distance annuelle et une consommation moyenne de carburant. En 2025, un comptage exhaustif du parc interne de véhicules et des kilométrages parcourus a été réalisé, expliquant la hausse de 41 % de ce poste dans le bilan carbone. Les données de consommation énergétique des locaux sont collectées annuellement à partir des relevés de compteurs. En l'absence remontée de données ou si les données remontées ne sont pas plausibles, la consommation électrique a été estimée soit en utilisant celle de l'année précédente, soit à partir de la consommation moyenne observée dans le pays du lot concerné. La consommation électrique des datacenters est obtenue directement auprès des hébergeurs dont certains ont fait des efforts notables de transparence. Pour 80 % des racks, des PUE réels par datacenter ont été communiqués (la moyenne des PUE s'établit à 1,53). Les données relatives aux trajets domicile-travail et au télétravail ont été recueillies dans le cadre d'une enquête menée en 2024 sur le périmètre du groupe. Les proportions d'utilisateurs par mode de transport et les kilomètres moyens parcourus par mode de transport ont été appliqués aux effectifs moyens de 2025.

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 émissions liées aux hébergeurs, des facteurs d'émission officiels ont été publiés pour certains datacenters dans le cadre des efforts de transparence de certains hébergeurs déjà soulignés.

Les données concernant les biens et services achetés sont extraites des comptes consolidés.

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.

En 2025, les facteurs d'émission suivants ont été revus pour l'ensemble des années 2019, 2024, 2025, 2030 et 2050 :

- achats de services extérieurs,
- déplacements domicile lieux de travail (par mode de transport),
- déplacements professionnels en avion.

La consommation de gaz naturel (chauffage de 3 sites) a été reclassée du scope 2 (+ scope 3) au scope 1 (+ scope 3) avec les facteurs d'émission adéquats.

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	2024	2025	% 25/24	2030	% /2019	2050	% /2019
Émissions GES Scope 1 (TeqCO₂)	555	568	768	+ 35 %	300	- 46 %	54	- 90 %
Émissions directes liées au parc interne de véhicules et au chauffage (gaz naturel)	494	492	692	+ 41 %	224	- 55 %	47	- 90 %
Émissions directes fugitives (fuites de fluides frigorigènes)	61	76	76	0 %	76	+ 25 %	7	- 89 %
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	346	- 24 %	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)	10 004	11 735	11 457	- 2 %	7 544	- 25 %	2 415	- 76 %
1.1. Biens et services achetés hors hébergement datacenters	2 928	4 683	5 111	+ 9 %				
1.2. Biens et services achetés : hébergement datacenters	1 156	1 523	1 445	- 5 %				
2. Biens d'investissement	1 641	2 665	2 017	- 24 %				
3. Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (extraction, production et transport) : essence véhicules et électricité locaux	270	246	245	0 %				
4. Transport amont	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.				
5. Déchets produits (généraux et DEEE)	11	12	13	+ 8 %				
6. Déplacements professionnels	256	416	348	- 16 %				
7. Déplacements domicile-lieu de travail	3 742	2 190	2 278	+ 4 %				
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION) (TEQCO₂)	11 042	12 757	12 571	- 1 %	8 067	- 27 %	2 469	- 78 %
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)	2,12	1,84	1,74	- 5 %	0,71	- 67 %	0,05	- 98 %
ÉMISSIONS PAR COLLABORATEUR SCOPE 3 (TEQCO₂ PAR SALARIÉ)	1,92	1,69	1,59	- 6 %	0,66	- 66 %	0,05	- 97 %
ÉMISSIONS PAR M€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES (TEQCO₂/MILLION D'€ DE CA)	21,65	15,75	14,67	- 7 %	7,21	- 67 %	0,53	- 98 %

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

E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire (publié sur une base volontaire)

Bien que l'enjeu soit considéré comme non matériel, le groupe NEURONES s'engage à réduire les déchets générés par ses activités, notamment le papier et les DEEE, et sensibilise ses collaborateurs à l'importance de la préservation des ressources. À ce titre, un certain nombre d'initiatives ont été menées pour mettre en œuvre un numérique plus responsable,

réduire l'utilisation de ressources et consommables de bureau, et le traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Numérique responsable, sobriété numérique, écoconception, durabilité des équipements

Depuis qu'il existe, le secteur du numérique a connu l'inflation de la puissance de traitement, des capacités de stockage de données. L'IA se situe à

un niveau record. Des premiers essais de plus grande sobriété numérique ont néanmoins lieu sur le marché, notamment en ce qui concerne l’"éco-conception d’applications". Par exemple, pour des sites Web institutionnels, des mesures de la performance environnementale des pages (EcolIndex) et du respect du référentiel général d’amélioration de l’accessibilité (RGAA version 4) ont été réalisées. Des premières mesures d’efficacité énergétique d’applications ont également été conduites.

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

Fin 2025, six entités ont signé le manifeste "Planet Tech'Care" (Numeum) et six autres la "Charte du numérique responsable". Plusieurs ateliers "résque" (du climat, de la biodiversité, du numérique...) ont été organisés.

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

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

Le tri sélectif des déchets de bureau (Lemon Tri, réseau Elise...) est en place dans la majorité des filiales. Les remontées de poids de déchets recyclables n’ont pas été jugées suffisamment fiables pour être publiées :

Déchets (kg/an)	2025
Poids déchets DEEE	4 400
Poids déchets autres que DEEE	938 000
Poids déchets reconditionnés ou recyclés	n.d.

Le groupe NEURONES s’engage à dématérialiser plus de 95 % des factures clients et fournisseurs et de réduire 75 % la consommation de papier d’ici 2030 comparé à 2019.

Cet objectif devrait être atteint assez facilement :

- plus de 90 % des factures clients et fournisseurs sont dématérialisées ;
- les imprimantes et copieurs sont paramétrés en noir et blanc ainsi qu’en mode recto/verso. L’archivage par numérisation est utilisé de manière croissante, notamment par les équipes d’administration des ventes et de comptabilité, en remplacement des dossiers papier. L’utilisation des scanners en réseau se généralise et contribue à la baisse du nombre de photocopies ;
- le télétravail contribue également à la réduction forte et régulière des volumes d’impression.

Papier (g/m ²)	2019 référence	2023*
Quantité de papier consommé par m ² et par an	239	89

* date de la dernière collecte de la donnée.

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.

Le 17 décembre 2025, a été voté par le Parlement européen le règlement délégué portant les simplifications de la taxonomie verte européenne. La publication au Journal Officiel de l’Union Européenne a été effectuée

le 8 janvier 2026. Tel que défini à l’article 4 du règlement délégué (UE) 2026/73 de la Commission du 4 juillet 2025, NEURONES a choisi de continuer à appliquer les règlements délégués (UE) 2021/2178, (UE) 2021/2139 et (UE) 2023/2486, tels qu’ils sont applicables le 31 décembre 2025 pour l’exercice 2025.

Les activités qui sont considérées comme "éligibles" doivent contribuer substantiellement à l’un des six objectifs environnementaux suivants :

- l’atténuation du changement climatique (CCM),
- l’adaptation au changement climatique (CCA),
- l’utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines (WTR),
- la transition vers une économie circulaire (CE),
- la prévention et la réduction de la pollution (PPC),
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO).

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,
- contribue à l’un des six objectifs environnementaux,
- est conforme aux critères de contribution substantielle à l’objectif environnemental
- 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".

Indicateur de chiffre d’affaires

Activité "8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes" (objectifs : atténuation et adaptation du changement climatique)

L’activité 8.1 comprend les services de traitement de données de clients situées dans un cloud public, dans des data centers détenus par les clients, des data centers en colocation ou encore dans les propres data centers du prestataire.

En 2025, NEURONES déclare comme éligible au titre de cette activité le chiffre d’affaires d’hébergement dans ses clouds privés (dont SecNumCloud) et les services managés liés, pour un total de 59,8 M€.

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, ce chiffre d’affaires n’est pas aligné.

Activité "8.2. Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES" (objectif : atténuation du changement climatique)

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. Les missions de conseil visant à réduire l’empreinte carbone de clients ont été considérées comme non éligibles.

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).

Activité “4.1 Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur des données” (objectif : économie circulaire)

Pour l'objectif relatif à l'économie circulaire (CE), tel que décrit dans le Règlement délégué sur l'environnement (UE) 2023/2486, seules les activités décrites au chapitre 4.1 pourraient être applicables à NEURONES et donc éligibles. A ce jour, Neurons n'a pas identifié de projet de ce type dans ses réalisations.

Pour les trois objectifs restants (utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines (WTR), prévention et réduction de la pollution (PPC), protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO)), aucune activité mentionnée dans les annexes du Règlement délégué n'est applicable à NEURONES.

Indicateur de Capex

Dans ce chapitre, les dépenses d'investissement (Capex) totales de NEURONES en 2025 (18,4 M€) ont été 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 (7,4 M€). NEURONES a identifié des activités entraînant des dépenses d'investissement qui peuvent être considérées comme des activités individuellement éligibles ou alignées, qui peuvent être résumées comme suit :

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

Au cours de l'exercice, 6 véhicules de service électriques (type Kangoo) ont été acquis. Cet investissement est éligible et aligné.

9 nouveaux véhicules de fonction hybrides rechargeables (type Arkana) et 3 véhicules de services hybrides non rechargeables (type Clio) ont été acquis mais ils ne répondent pas au critère de contribution substantielle puisqu'ils émettent tous plus de 50 g CO₂/km. L'investissement correspondant est éligible mais n'est pas aligné.

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.

En application de la Communication de la Commission européenne C/2023/267, le DNSH adaptation a été considéré comme non pertinent car les véhicules ne sont pas statiques sur un site spécifique (cas d'une usine de montage ou d'un garage automobile).

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 très 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 2025 et dans l'attente de remontées d'information fiabilisées, 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 13 millions d'euros en 2025 soit environ 1,6 % du total des Opex du groupe.

Il a donc été décidé, comme pour les années 2021 à 2024, de se prévaloir de l'exemption de matérialité prévue dans le règlement européen au titre des dépenses d'exploitation.

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 2025, 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 2025**

Catégorie "activité transitoire" (T)	Catégorie "activité habilitante" (H)	Part du chiffre d'affaires alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1	Garanties minimales	Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)						Critères de contribution substantielle						Part du chiffre d'affaires	Codes
				Biodiversité	Pollution	Économie circulaire	Eau	Adaptation au changement climatique	Atténuation du changement climatique	BIO - Biodiversité	PPC - Pollution	CE - Économie circulaire	WTR - Eau	CCA - Adaptation au changement climatique	CCM - Atténuation du changement climatique		
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															0	0 %	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)															0	0 %	
dont habitantes															0	0 %	
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															17,8	2,1 %	CCM 8.2 N/EL N/EL N/EL
Traitement de données, hébergement et activités connexes															59,8	7 %	CCM / CCA 8.1 EL EL N/EL N/EL N/EL
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non-durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)														77,6	9,1 %		
TOTAL (A.1 + A.2)														77,6	9,1 %		
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)															779,6	90,9 %	
TOTAL (A + B)														857,2	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 %
Alignée à la taxonomie par objectif	
CCM	9,1 %
CCA	7 %
WTR	0 %
CE	0 %
PPC	0 %
BIO	0 %

**INDICATEUR DE CAPEX
ANNÉE 2025**

	Critères de contribution substantielle		Critères d'absence de préjudice important (DNSH*)						Catégorie "activité transitoire" (T)	Catégorie "activité habilitante" (H)	Part des Capex alignée / éligible sur la taxonomie en année n-1				
	CCM - Atténuation du changement climatique	CCA - Adaptation au changement climatique	WTR - Eau	CE - Économie circulaire	PPC - Pollution	BIO - Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Eau				Économie circulaire	Pollution	Biodiversité	
Activités économiques															
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE															
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)															
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	0,15	0,8 %	0,8 %	oui	non	N/EL	N/EL	N/EL	n.a.	n.a.	oui	0 %		T
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0,15	0,8 %	0,8 %									0 %		
dont habitantes		0	0 %	0 %											H
dont transitoires		0,15	0,8 %	0,8 %	0,8 %										T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)															
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5/ CCA 6.5	0,35	1,9 %	1,9 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL				1,2 %		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7/ CCA 7.7	7,4	40,2 %	40,2 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL				33,3 %		
Capex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		7,75	42,1 %	42,1 %									34,5 %		
TOTAL (A.1 + A.2)		7,9	42,9 %	42,9 %									34,5 %		
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE															
Capex des activités non-éligibles à la taxonomie (B)		10,5	57,1 %	57,1 %									65,5 %		
TOTAL (A + B)		18,4	100 %	100 %									100 %		

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part des Capex / Capex totales	
Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0,8 %
CCA	0 %
WTR	0 %
CE	0 %
PPC	0 %
BIO	0 %
38,6 %	
37,8 %	
0 %	
0 %	
0 %	
0 %	

**INDICATEUR D'OPEX
ANNÉE 2025**

	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	CCA - Adaptation au changement climatique	CCM - Atténuation du changement climatique	Biodiversité	Pollution				
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	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)												
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)	13	100 %										100 %
TOTAL (A + B)	13	100 %										100 %

* DNSH : Does Not Significantly Harm.

Part des Opex / Opex totales		
Alignée sur la taxonomie par objectif	Eligible à la taxonomie par objectif	
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	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
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 (NM***)
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 (NM***)
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

* ESRS : European Sustainability Reporting Standard
 ** DR : Disclosure Requirement
 *** NM : Non Matériel, publication volontaire

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 et donc la première dépendance. Des processus ont été mis en place pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités matériels en lien avec les effectifs. Les résultats de ces évaluations alimentent 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. Ils ont conduit les différentes entités à renforcer les mesures pour améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Le secteur du Conseil et des Services Numériques est structurellement marqué par un taux de turnover élevé en raison de la forte demande de profils 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 fragilise la continuité des projets, dilue la culture d'entreprise et érode l'efficacité. De plus, la forte dépendance aux consultants indépendants représente un risque pour la stabilité des équipes. Pour réduire ces aléas, des programmes de fidélisation des salariés, de collaboration durable avec des partenaires 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.

Le groupe se considère par ailleurs comme très dépendant de ses hommes et femmes clé, dirigeants d'entités, managers commerciaux et experts

techniques. 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, dont les dirigeants locaux surveillent régulièrement les conditions de travail, avec l'appui de la maison-mère française dont ils dépendent. Aucun impact négatif systémique n'a été identifié.
- Impacts positifs matériels. NEURONES encourage le développement des compétences, 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 : 70 nationalités représentées en France, personnes en situation handicap, en reconversion ou éloignées de l'emploi, jeunes en alternance, seniors.
- Risques matériels. Un turnover élevé dégrade l'attractivité de l'entreprise, augmente les coûts de recrutement et peut entraîner une perte de connaissances et d'expertise, entraînant des perturbations dans les activités.

Dans le cadre du plan de transition climatique, certaines entités du groupe sensibilisent 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.

Aucun risque de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié dans les opérations ou auprès des relations d'affaires du groupe, en Europe comme 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 (jeunes professionnels débutant dans le secteur) et les actions sont ajustées en conséquence, 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, chacune dotée de dirigeants associés. Les procédures Ressources humaines (Rh) varient 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 leur Directeur ou Responsable Rh. 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 du groupe dont elles dépendent.

NEURONES et ses filiales s'engagent à respecter la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail couvrant les sujets suivants : âge minimum d'accès à l'emploi, interdiction du travail forcé, pratiques disciplinaires abusives, non-discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective, durée du travail, rémunération, santé et sécurité. Ces principes sont intégrés 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, de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que des 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.

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 couvrent 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 :

- chacun les mêmes opportunités de formation et de développement des compétences,
- égalité des genres et, dans un même pays, la règle "à travail égal, salaire égal", quels que soient l'origine ou le genre,
- culture du dialogue social et l'écoute des équipes,
- promotion de la diversité au sens large (genre, âge, formation initiale et parcours professionnel antérieur, handicap, origines sociales et culturelles, nationalités...), comme gage de créativité et d'innovation,
- climat bienveillant afin que chacun se sente valorisé et "inclus",
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et prévention de l'épuisement au travail ("burn out"),
- vérification du respect des salaires décents et d'une couverture sociale suffisante dans tous les pays,
- respect des droits humains,
- tolérance zéro pour la discrimination et le harcèlement.

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 2026, il sera étudié la possibilité d'étendre à l'ensemble du groupe les bonnes pratiques déjà initiées dans certaines filiales, afin d'assurer une posture commune.

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
Équilibre 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)
Égalité 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)	• Cinq entités en 2025
Emploi et inclusion des personnes handicapées	• Signature de la charte "Activateur de Progrès"	• 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 prennent en compte les attentes de leurs salariés, aussi bien dans le cadre du dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel, que via des enquêtes de satisfaction. Ces remontées d'informations orientent directement les décisions et les actions 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, avec des réunions avec le CSE au minimum mensuelles. Les accords collectifs 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 (65 % des effectifs), ils ont notamment permis d'établir différents protocoles sur le travail de nuit et les astreintes, le télétravail, les 35 heures, la participation et le plan d'épargne entreprise (PEE). Des réflexions sont en cours concernant d'éventuels avenants aux accords de télétravail existants et sur la mise en place du forfait mobilité durable (FMD). De plus, les entités organisent chaque année le processus de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Les Drh des filiales assurent l'organisation et le suivi de ces instances de dialogue.

En Tunisie, une commission consultative paritaire a été créée dès 2009 (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 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

En 2025, les enquêtes de satisfaction ont concerné 46 % des salariés de NEURONES. 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 examinés en comité de direction et donnent lieu à des plans d'action. L'efficacité de ces enquêtes est évaluée en fonction des mesures prises et de l'évolution des réponses dans le temps.

mination 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 examinés en comité de direction et donnent lieu à des plans d'action. L'efficacité de ces enquêtes est évaluée en fonction des mesures prises et de l'évolution des réponses dans le temps.

Enquêtes de satisfaction auprès des salariés	2025
% effectif groupe concerné	46 %

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 disposent d'une plateforme numérique de traitement des signalements (anonymes ou non), questions et plaintes portant sur la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel, les droits des salariés et les droits humains. Une procédure de signalement est également intégrée et communiquée aux salariés dans le guide pratique harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

L'ensemble des filiales offre des canaux Rh (adresse internet, contact Rh, contact IRP) pour signaler directement et à tout moment toute préoccupation, alerte ou situation de discrimination ou harcèlement. Les alertes discrimination ou harcèlement sont traitées par la Drh et la Direction générale de la filiale.

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

Ce dispositif est comparable 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 terme, pour ne pas multiplier les adresses mails, une application permettant de centraliser les différents types d'alertes pourra être envisagée, mais l'investissement paraît aujourd'hui disproportionné au regard du volume concerné et de la taille du groupe.

Les personnes qui utilisent ces dispositifs de signalement bénéficient de la protection accordée aux lanceurs d'alerte (voir paragraphes G1-1 et G1-3, ci-après pages 34 et 35).

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

Sur la base des enjeux identifiés par l’analyse de double matérialité et des processus d’interaction définis au S1-2, les directions générales des entités définissent et déploient des actions pour atténuer ou prévenir les impacts réels ou potentiels. Les ressources sont allouées action par action et des indicateurs de suivi sont définis pour mesurer l’efficacité des mesures déployées (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. La structure décentralisée du groupe rend complexe l’extension des bonnes pratiques à l’ensemble des périmètres.

Fidélisation des talents

Attirer et retenir les talents est un enjeu central. NEURONES investit dans le développement de relations avec un large réseau, 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 :

- 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.

Les actions de fidélisation et d’attractivité menées localement incluent :

- réduction des niveaux hiérarchiques, pour favoriser initiatives et responsabilisation,
- développement de la présence sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Instagram, X, Facebook, Glassdoor...) et blogs (hausse du community management), des marques employeurs (films “Welcome to the Jungle”...),
- organisation d’évènements collaborateurs : afterworks, sorties en mer sur trimaran Multi 50, concours de pronostics...,
- réponse au “besoin de sens” des jeunes diplômés : exigences environnementales plus élevées, mécénat de compétences...

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. La 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.

Une société du groupe a obtenu à sept reprises 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 également figuré au palmarès “Best Workplaces for Women”.

Protection sociale

Tous les salariés bénéficient d’une protection sociale, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l’entreprise, couvrant les pertes de revenus engendrées par la maladie, le chômage, les accidents du travail, les congés parentaux et le départ à la retraite. Dans les pays où la protection sociale publique est jugée insuffisante (Tunisie, Roumanie, Singapour et Inde), NEURONES finance une assurance complémentaire pour ses salariés.

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 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. En France, les salariés dépendent de la convention collective Syntec (à l’exception de l’entité formation) et bénéficient de jours de RTT variant selon la filiale qui les emploie et leur statut (non cadres et Etam, cadres en réalisation de mission, cadres au forfait). Les employés bénéficient de demi-journées de récupération des heures supplémentaires effectuées et décomptées sur les comptes rendus d’activité (CRA) validés. 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 favorise la culture du dialogue social et l'écoute des équipes, en passant par l'information et la consultation régulières des représentants des effectifs sur les questions liées à l'emploi.

En France, les salariés dépendent de la convention collective Syntec (sauf l'activité formation). 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.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Garantir un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée favorise des temps de ressourcement essentiels, contribue à la réduction du stress lié au travail et renforce à la fois la productivité et la fidélisation des collaborateurs.

Certaines entités ont opté pour des espaces de coworking pour offrir plus de flexibilité. Fin 2025, 28 sites sont ainsi loués pour environ 1 550 m² de bureaux (hors surfaces communes). D'autres ont déménagé leurs bureaux dans des lieux plus accessibles et mieux équipés (salle de sport, conciergerie...).

En 2025, le télétravail est estimé en moyenne à 1,70 jour par semaine (34 % 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. 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 et expérimente la semaine de quatre jours.

Le congé maternité rémunéré est garanti dans toutes les filiales, avec une durée variable selon les pays. Le congé paternité est accordé en fonction de la législation du pays ou d'initiatives volontaires prises par les directions locales : à Singapour par exemple, à la suite d'une enquête de satisfaction un congé paternité a été instauré pour les salariés non Singapouriens, une mesure non prévue par la législation locale 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 coordination avec la médecine du travail. L'ensemble est documenté dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Des ateliers de sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail sont organisés régulièrement avec des mesures d'adaptation des postes de travail (mobilier, doubles écrans, claviers...). Pour certains sites clients en général industriels, des plans de prévention (PDP) sont co-signés.

Des campagnes de prévention du "burn-out" ont été menées, accompagnées de prévention des risques psycho-sociaux : formation du management intermédiaire et renforcement des procédures pour les effectifs isolés. Dans les activités tertiaires, le risque majeur reste l'accident de

la route (notamment en deux roues) avec les véhicules personnels ou de société (trajets domicile - lieu de travail, déplacements professionnels).

Pour favoriser le confort et le bien-être, certains sites ont été rénovés : "lounges", salles de repos, espaces d'accueil modernisés...

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 en "business league" (ligue dédiée aux entreprises, division Conseil et Entreprises de Services du Numérique).

Égalité de genre et égalité de rémunération

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 24,7 % des salariés en France et 29,2 % 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 d'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 effectue une revue annuelle, composante par composante, pour améliorer les scores. Les indicateurs suivis sont : le taux de féminisation global et aussi celui des cadres dirigeants.

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

Formation et développement des compétences

La formation est un levier essentiel de fidélisation. Chaque filiale gère ses plans de formation, principalement axés sur le perfectionnement technique, mais concernant également le management ou les langues étrangères. Le groupe bénéficie d'un atout avec sa filiale spécialisée, un des principaux acteurs de la formation informatique en France et habilité par les plus grands éditeurs pour faire passer des certifications qualifiantes. Elle réalise une part significative des actions de formation technique du groupe, y compris pour des cursus longs pour former de futurs collaborateurs. Chaque année, une revue interne est menée sur les plans de formation.

L'entretien annuel constitue un moment privilégié d'échange pour évaluer les performances et identifier les besoins en développement des compétences.

Emploi et inclusion des personnes handicapées

NEURONES veille à appliquer une politique d'inclusion à l'emploi des personnes en situation de handicap (France) et s'efforce donc 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. Les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

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, ayant permis en 2025 de faire appel à une dizaine de salariés d'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.

Lutte contre la violence et le harcèlement

NEURONES applique une politique de tolérance zéro pour toute forme de discrimination et de harcèlement (moral ou sexuel). Plusieurs filiales, dont les deux plus importantes, ont nommé un référent dédié. L'entité infrastructures serveurs a publié un guide pratique sur le harcèlement sexuel et les

agissements sexistes. Ce document contient notamment la procédure de signalement. NEURONES souhaite aller plus loin en améliorant la consolidation des différents dossiers de plaintes, en généralisant, à toutes les entités, les procédures de traitement et en formant l'encadrement à la prévention.

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

Diversité et inclusion, sensibilisation des salariés aux enjeux de la diversité

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 promeut la diversité au sens le plus large (genre, âge, formation initiale et parcours professionnel antérieur, handicap, origines sociales et culturelles, nationalités...), comme vecteur 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 :

Plusieurs entités organisent des formations ouvertes à des personnes souhaitant se reconvertir dans le numérique (notamment dispositif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle - POEI - ou Collective - POEC), ce qui permet d'insérer des profils aux formations initiales et parcours professionnels variés.

Personnes éloignées de l'emploi :

L'entité dédiée à l'accompagnement des utilisateurs a intégré dans ses procédures de recrutement la méthode Saphir, visant à garantir l'égalité des chances pour tous les candidats. Sa mise en œuvre contribue à lutter contre les discriminations et à insérer plus de personnes éloignées de l'emploi.

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

La définition des objectifs s'appuie sur l'analyse des enjeux sociaux matériels, sur les indicateurs internes ainsi que sur les obligations réglementaires applicables en collaboration avec les experts métiers. Lorsque cela est pertinent, NEURONES associe les instances représentatives du personnel à ce processus. Le suivi des performances par rapport aux objectifs définis est réalisé au moyen d'indicateurs qui font l'objet d'un examen périodique. Ce suivi permet d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et d'ajuster politiques et mesures en conséquence.

Les objectifs suivants, concernant les effectifs propres de NEURONES ont été établis :

Objectifs	2030
% salariées femmes	35 %
% femmes dans le senior management	30 %
Ecart de rémunération F/H France	+/- 1 %
Écart de rémunération F/H à l'international	Mesuré
% indépendants	< 10 %
% seniors	15 %
% effectif en situation de handicap	3 %
% heures de formation / personne	12 heures
% de salariés représentés par des représentants officiellement élus (entreprises de 10 salariés ou plus)	100 %
Taux de fréquence des accidents de travail	2,5
% salariés formés à l'ergonomie des postes (entreprises avec CSE ou équivalent)	100 %

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" 81 % : des effectifs ou "Cegedim + Silae" : 75 % des effectifs).

La répartition par pays et par genre des effectifs salariés fin 2025 est la suivante :

Effectifs par genre et par pays (fin 2025)	Nombre de salariés	Hommes	Femmes	% Femmes
France	5 800	4 366	1 434	24,7 %
Tunisie	566	252	314	55,5 %
Roumanie	470	174	296	63 %
Italie	157	142	15	9,6 %
Autres (Belgique, Inde, Singapour, Allemagne, Suisse, Luxembourg, Liban, Hong-Kong, États-Unis)	215	172	43	20 %
Total fin 2025	7 208	5 106	2 102	29,2 %
Moyenne 2025	7 212			

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.

93,9 % des contrats sont permanents (94,6 % en France), le solde étant constitué de contrats temporaires (dont contrats de professionnalisation et d'apprentissage). Les taux de contrats permanents pour les femmes et pour les hommes sont proches :

Effectifs permanents (fin 2025)	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés	2 102	5 106	7 208
<i>dont permanents</i>	1 954	4 816	6 770
<i>dont temporaires</i>	148	290	438
<i>dont salariés avec nombre d'heures non garanti</i>	0	0	0
% de salariés permanents	93 %	94,3 %	93,9 %

Les effectifs à temps partiel sont comptés pour une personne. 3 % des effectifs sont à temps partiel (1,5 % en France, dont plus de la moitié à 80 % de leur temps ou plus). La répartition des temps partiels par genre est la suivante :

Effectifs à temps partiel (fin 2025)	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés	2 102	5 106	7 208
<i>dont temps plein</i>	2 003	4 986	6 989
<i>dont temps partiel</i>	99	120	219
% de salariés à temps partiel	4,7 %	2,4 %	3 %

La répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 52 %, régions 29 % et international 19 %.

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 7 %) que le "taux de turnover" (démissions/effectif moyen) utilisé en interne :

	2021	2022	2023	2024	2025
Démissions	913	1 126	1 123	970	910
Ruptures conventionnelles	77	97	113	144	204
Licenciements	172	177	149	174	266
Départs à la retraite, décès	12	14	5	24	22
Effectif moyen	5 722	6 088	6 609	6 934	7 212
Taux de rotation (CSRD)	20,5 %	23,2 %	21,3 %	18,9 %	19,4 %
Taux de turn over (interne)	16 %	18,5 %	17 %	14 %	12,6 %
Écart	4,4 %	4,5 %	4 %	4,9 %	6,8 %

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 :

Effectifs moyens	2024	2025
Effectifs externes non salariés :		
Indépendants (ou freelances)	1 200	1 288
Sous-traitants salariés de confrères ou de sociétés d'intérim (travaillant sur des missions client du groupe)	970	1 139
Intérimaires travaillant pour les fonctions internes du groupe	10	2
Nombre de salariés	6 934	7 212
EFFECTIF TOTAL (SALARIÉS + EXTERNES)	9 114	9 641
% externes	23,9 %	25,2 %

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'intérim 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. Cette sous-traitance par bloc n'est pas comptée dans les effectifs externes non salariés.

S1-8 – Métriques de dialogue social (publié sur une base volontaire)

L'ensemble des salariés en France, représentant 81 % des effectifs du groupe NEURONES, sont couverts par une négociation collective, et 85 % par des représentants du personnel officiellement élu (CSE). Les autres pays d'implantation représentent chacun moins de 10 % des salariés du groupe et ne sont donc pas couverts par ces indicateurs.

	2023	2024	2025
% de salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
% de salariés représentés par des représentants officiellement élus (CSE ou équivalent)	85 %	85 %	85 %
% de sites pour lesquels une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés a été effectuée (DUERP ou équivalent)	85 %	85 %	85 %

En France, les entités sans CSE sont celles trop petites (<10 salariés) ou celles ayant connu une carence de candidats lors de l'organisation de l'élection.

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 :

	2021	2022	2023	2024	2025
Part des étrangers	10,5 %	11,8 %	13 %	15 %	16 %
Nationalités (y compris française) représentées	65	64	69	74	70

Périmètre "Cegedim + Silae".

Seniors

En France, des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Fin 2025, dans l'ensemble du groupe, la part des "50 ans et plus", après avoir progressé régulièrement, représente désormais 14,5 % de l'effectif.

Fin 2025, l'âge moyen des salariés s'établit à 36,9 ans avec la répartition suivante :

Répartition par tranche d'âge	2021	2022	2023	2024	2025
Moins de 25 ans	9,5 %	9,5 %	9 %	9,5 %	7,5 %
De 25 à 29 ans	21 %	23 %	22,5 %	22,5 %	22 %
De 30 à 34 ans	19,5 %	18,5 %	18,5 %	18,5 %	20 %
De 35 à 39 ans	15,5 %	15 %	15 %	14,5 %	15 %
De 40 à 44 ans	13,5 %	13 %	12 %	11 %	11 %
De 45 à 49 ans	10 %	9 %	10 %	10 %	10 %
50 ans et plus	11 %	12 %	13 %	14 %	14,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
AGE MOYEN	36,1	36	36,3	36,4	36,9

Taux de féminisation du senior management

Le taux de féminisation du senior management est de 18,5 % (19 femmes parmi les 103 dirigeants et managers de niveau n-1 et n-2 par rapport à la Direction générale du groupe).

S1-11 – Protection sociale (publié sur une base volontaire)

L'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 (selon la législation dans chaque pays),
- départ à la retraite.

S1-12 – Personnes en situation de handicap

Le groupe s’efforce d’être plus “handi-accueillant”. Fin 2025, il compte 2,7 % de salariés en situation de handicap dans ses effectifs globaux.

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).

	2023	2024	2025
% salariés en situation de handicap	2,9 %	3,1 %	2,7 %

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	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de jours x stagiaires	8 000	8 900	9 100	9 900	11 800
Heures de formation	56 000	62 300	63 700	69 300	82 600
Effectif interne moyen	5 722	6 088	6 609	6 934	7 212
Heures / effectif moyen	9,8	10,2	9,6	10	11,5
% salariés ayant participé à une formation	2 650	2 950	3 000	3 300	3 900

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 données 2025, ventilées par genre, figurent sur le tableau qui suit :

Congés familiaux 2025	Jours ouverts	Nombre de salariés	% effectif	Nombre de femmes	% effectif féminin	Nombre d’hommes	% effectif masculin
Congés maternité*	2 477	41	0,8 %	41	3,1 %	-	-
Congés paternité	2 689	299	5,5 %	1	0,1 %	298	7,2 %
Congés évènements familiaux	1 953	715	13,1 %	167	12,8 %	548	13,2 %
Congés enfants malades	322	218	4 %	54	4,1 %	164	4 %
Congés parentaux	3 271	33	0,6 %	29	2,2 %	4	0,1 %
Congés d’aidants	0	0					

* Hors congés pathologiques pré et postnataux.
Périmètre : “Cegedim + Silae” (en France, 5 441 salariés en moyenne en 2025, 1 303 femmes et 4 138 hommes).

Les heures de formation par genre ne sont pas disponibles.

Concernant le développement des compétences, le pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations annuelles de leurs performances et du développement de leur carrière est le suivant :

Entretiens annuels	2025
% de salariés ayant un entretien annuel ensemble du groupe	90,2 %

S1-14 – Métriques de santé et de sécurité au travail (publié sur une base volontaire)

	2021	2022	2023	2024	2025
Taux d’absentéisme*	5,8 %	6,1 %	6,2 %	6,7 %	6,3 %
Nombre d’accidents du travail avec arrêt (1 jour ou plus)	29	55	26	26	30
Nombres de jours d’arrêt pendant l’année	906	1 162	1 229	993	1 997
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d’accidents du travail avec arrêt par million d’heures travaillées)	4,2	7,5	3,4	3,3	3,7
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d’heures travaillées)	0,13	0,16	0,16	0,13	0,24

* 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’aidant), 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.

S1-16 – Métriques de rémunération

Rémunérations (publié sur une base volontaire)

En 2025, le total des rémunérations brutes, en progression de 4,6 %, s'élève à 303,2 M€ (290 M€ en 2024). Ce montant inclut les salaires fixes et variables, les provisions pour congés payés et jours de RTT et 0,3 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 7 212 personnes (6 934 en 2024), 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 42 050 euros (41 800 en 2024).

Écart de rémunérations femmes/hommes

Pour le périmètre France, la rémunération des femmes est inférieure d'environ 1 % à celle des hommes (1,2 % en 2024).

Le groupe s'est basé sur la méthode de calcul utilisée pour l'index égalité femmes/hommes pour les rémunérations 2025 en France (périmètre de 19 entités de plus de 50 salariés chacune représentant au total 5 071 salariés fin 2025).

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, elle aussi pondérée par les effectifs, aboutit à 1 % 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.

	2023	2024	2025
% écart de rémunération F/H	3,2 %	1,2 %	1 %

Pourcentage positif = hommes mieux rémunérés en moyenne.

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 39 500 euros (ensemble du groupe). Ce ratio est de 8,8 (346 400/39 500).

	2023	2024	2025
Plus haut salaire / rémunération annuelle médiane	10,8	9,7	8,8

Fidélisation des hommes et femmes clés (publié 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 2025, 285 salariés ou mandataires sociaux (4 % des effectifs) sont actionnaires soit de leur filiale, soit de NEURONES, soit de l'une et l'autre.

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

2021	2022	2023	2024	2025
2 575	4 149	5 601	6 175	6 550

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.

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

	2024	2025
Dossiers ouverts sur la période	13	23
<i>dont finalement non avérés</i>	9	20
<i>dont avérés</i>	4	3
Amendes, pénalités, indemnisation de dommages	néant	néant
Cas de burn out signalés sur la période	8	5

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. 56 % de l'effectif du groupe dispose dans son entité d'un guide pratique consacré à la discrimination et au harcèlement.

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

Aucun incident grave en matière de droits de l'Homme affectant les effectifs du groupe n'est à déplorer en 2025 comme 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.

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 ESN 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

La politique du groupe vise à ce que chaque filiale en France documente 100 % de ses sous-traitants (indépendants, ESN et intérim) dans l'application Provigis : identité juridique, attestations sociales (Urssaf) et fiscales à jour, chartes d'achats responsables de Neurones signée électroniquement. Pour les indépendants, le renseignement de Provigis, une prise de référence récente et un contrôle de la e-réputation doivent être réalisés avant la démarrage effectif de la mission. Une proposition de CDI est quasi-systématiquement faite à l'indépendant mais rarement acceptée. Pour les prestations réalisées en France, les indépendants ne peuvent pas facturer à partir d'une structure juridique basée à l'étranger. La sous-traitance de rang deux est, sauf rares exceptions, interdite, la plupart du temps par le client final lui-même.

Dans la Charte d'achats responsables (modèle groupe), l'accent est 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, la santé/sécurité au travail. Cette charte définit une série de critères à respecter en matière de normes sociales et de droits humains. Elle 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.

Les taux d'utilisation de Provigis et de signature de la charte fait l'objet d'un suivi régulier (voir G1-2).

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.

NEURONES considère que la maîtrise des risques fiscaux et sociaux liés à la sous-traitance est un enjeu important. Au cours de l'année 2026, il est prévu de mettre un accent particulier sur l'extension des bonnes pratiques achats 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 sous-traitants (indépendants, ESN et intérim), 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.

La majorité des filiales en France 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 ressources humaines et financières ont été allouées pour assurer ce suivi de la chaîne de valeur. Ces ressources sont allouées en priorité à la mise en place des bonnes pratiques achats dans leur entité.

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. 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. Les filiales qui ont mis en place leur charte des achats responsables suivent la progression des signatures auprès des fournisseurs (voir G1-2 ci-dessous). 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	

* ESRS : European Sustainability Reporting Standard
 ** DR : Disclosure Requirement

CONDUITE DES AFFAIRES (G1)

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

La culture d'entreprise de NEURONES se distingue dans son secteur : elle repose sur la décentralisation, la responsabilisation des équipes et l'association au capital des dirigeants et managers des filiales.

Depuis le 1^{er} juin 2017, NEURONES a déployé l'ensemble des huit mesures prévues par la loi Sapin II, en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Un Code de conduite a été élaboré, diffusé et intégré aux règlements intérieurs des filiales. Une cartographie des risques a été établie. Un dispositif d'alerte interne a été mis en place avec une adresse mail dédiée à la prévention de la corruption, communiquée à l'ensemble des collaborateurs. Cette adresse figure sur les contrats signés avec les sous-traitants, les fournisseurs et certains clients. Les procédures d'"on boarding" prévoient qu'elle soit communiquée aux salariés qui rejoignent le groupe.

Le Code de Conduite précise notamment les règles applicables en matière de cadeaux remis à des clients : il encadre les limites et fixe le montant maximum autorisé et dresse la liste des cadeaux interdits.

NEURONES respecte par ailleurs les obligations légales relatives à la protection des lanceurs d'alerte, issues de la transposition en droit français de la Directive UE 2019/1937 des lois Sapin II et Wasserman. Ces textes garantissent la protection de l'identité des lanceurs d'alerte et prohibent toute forme de représailles à leur égard.

Le programme de formation et de sensibilisation à la lutte contre la corruption constitue un pilier central du dispositif : c'est lui qui donne vie à la politique anti-corruption et en assure la diffusion auprès de l'ensemble des collaborateurs, en particulier ceux exposés aux risques de prévarication et de trafic d'influence. Les principales filiales ont déployé un module de formation en ligne (e-learning) (dont le contenu n'est pas encore uniformisé à l'échelle du groupe) à destination des salariés identifiés comme exposés. Ce module présente la définition de la corruption, les préjudices qu'elle peut causer à l'organisation et à la société, les mécanismes permettant d'identifier les situations à risque, ainsi que les bonnes pratiques pour y faire face.

À ce jour, les salariés concernés doivent avoir suivi cette formation au moins une fois depuis leur entrée dans le groupe, sans obligation de renouvellement périodique. Les fonctions les plus exposées au risque de corruption sont les suivantes :

- les directions générales du groupe et des entités (y compris les fonctions finances et ressources humaines) ;
- les directions commerciales et l'ensemble des équipes de vente ;
- les directions techniques.

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

G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs

La part de l'activité réalisée par des sous-traitants est en progression régulière depuis plusieurs années. En 2025, les achats de sous-traitance ont

atteint 265 millions d'euros (à comparer à 238 millions d'euros en 2024, soit + 11 %). Le groupe s'efforce de réaliser des achats responsables et applique strictement les délais de règlement requis dans chacun de 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 dépassant certains seuils de volume de prestations, font l'objet d'une évaluation formelle. Ces derniers sont sensibilisés aux enjeux ESG qui entrent en compte dans leur notation.

La majorité des entités du groupe assure le suivi de ses sous-traitants (facturant à partir de la France ou de l'étranger) via l'application "Provigis". Ceux-ci transmettent 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 2025
Proportion du groupe ayant mis en place une charte des achats responsables à signer dans Provigis par les principaux fournisseurs (en effectifs)	66 %
Nombre de fournisseurs appelés à signer la charte dans ce sous-périmètre	1 374
Nombre de fournisseurs ayant effectivement signé la charte	683 (50 %)

Certaines entités ont développé leur propre charte des achats responsables (en s'appuyant ou non sur le modèle groupe) intégrant des critères environnementaux et sociaux dans la sélection de leurs fournisseurs. NEURONES ambitionne 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 actuellement en cours :

- uniformisation des chartes et des critères applicables aux fournisseurs signataires,
- 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 de chaque entité du groupe un chapitre dédié au dispositif d'alerte éthique et à la protection des lanceurs d'alertes. Ce dispositif constitue la procédure de référence pour la détection de cas de corruption et de versement de pots-de-vin et donne les lignes directrices pour le traitement de ces signalements.

Afin de garantir le traitement indépendant des alertes, le Conseil d'Administration de NEURONES a approuvé la création d'un Comité Éthique et Conformité, composé du Responsable juridique et du Directeur financier groupe, ce dernier en assurant la présidence. Ce Comité est chargé de recueillir les signalements émis par tout collaborateur du groupe, ou par des clients, sous-traitants et fournisseurs, en cas de non-respect potentiel ou avéré du Code de conduite. Celui-ci précise les règles en vigueur, les comportements inappropriés dans certaines situations et les bonnes pratiques attendues.

La protection est garantie pour toute personne signalant un manquement avéré ou une situation suspecte, de même que pour les membres du Comité, qui ne peuvent faire l'objet de sanctions de la part de leur employeur dans l'exercice de leurs missions. Au-delà du traitement des signalements, de leur instruction et de la formulation d'un avis sur leur conformité avec le Code de conduite, le Comité :

- examine, contrôle et assure le suivi de l'ensemble des pratiques du groupe en matière d'éthique et de conformité ;
- actualise et évalue, au minimum une fois par an, la cartographie des risques éthiques et de conformité, soumise à l'approbation annuelle du Conseil d'Administration ;
- élabore et met en œuvre les plans d'action découlant de cette évaluation ;

- conseille le groupe sur toute question relative à l'éthique et à la conformité dans ses relations avec les parties prenantes.

Depuis 2019, le Comité Éthique et Conformité rend compte chaque année aux administrateurs des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du dispositif et des alertes reçues. L'indépendance de ses membres est garantie : aucune sanction ne peut leur être infligée par leur employeur du fait de l'exercice de leurs fonctions au sein du Comité.

Chaque filiale est tenue d'annexer à son règlement intérieur la version à jour du Code de conduite, et de le publier sur sa plateforme RH de partage, lorsqu'une telle plateforme existe. À leur arrivée dans le groupe, tous les collaborateurs en prennent connaissance dans le cadre du règlement intérieur de leur société.

Tous les deux ans, à date fixe, le Comité Éthique et Conformité adresse à chaque dirigeant de filiale un message rappelant l'accès au module e-learning sur la prévention de la corruption. Ce dernier le diffuse ensuite aux collaborateurs qu'il identifie comme exposés aux risques. Ce mécanisme permet de maintenir un niveau de formation régulier pour les équipes les plus concernées. NEURONES s'est fixé l'objectif de former 100 % de ses salariés à risque d'ici 2030.

Taux de salariés formés à la prévention de la corruption	Fin 2023	Fin 2024	Fin 2025
Proportion du groupe ayant mis en place une formation à la prévention de la corruption (en effectifs)	n.d.	73 %	57 %
Effectif à risque (DG, DT et équipes commerciales) concerné	n.d.	442	428
Effectif concerné ayant suivi la formation en 2025	n.d.	n.d.	104 (24 %)
Effectif concerné ayant suivi la formation au moins une fois	n.d.	148 (33,5 %)	185 (43 %)

La formation est dispensée en ligne sur la base du volontariat. En 2025, le Président et le Directeur général du groupe ont actualisé leurs connaissances en suivant le module de formation. En 2025, il n'a pas été dispensé de formation de prévention à la corruption aux organes de gouvernance.

Le groupe a par ailleurs mis en place des procédures de contrôle interne destinées à prévenir et détecter tout risque de corruption et à garantir l'intégrité de ses pratiques.

Prévention de pratiques anticoncurrentielles : entente sur les prix

De manière générale, le risque d'entente concurrentielle est quasi inexistant dans le domaine de l'assistance technique, a fortiori sur un marché très atomisé comptant plusieurs milliers d'ESN de plus de 10 salariés en France. Toutefois, dans certains métiers identifiés, des entités du groupe figurent parmi les acteurs majeurs de leur secteur d'activité. Elles évoluent en situation de coopération avec un nombre restreint de concurrents bien connus, tantôt partenaires sur des appels d'offres communs, tantôt adversaires en concurrence directe. Dans ce contexte, le risque d'entente sur les prix, bien que de faible probabilité, ne peut être totalement exclu. Il est pleinement intégré que la sanction potentielle peut atteindre jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires mondial du groupe concerné.

Les dirigeants des activités disposant de parts de marché significatives face à un nombre limité de concurrents ont été expressément sensibilisés à ce risque. Les activités actuellement concernées sont :

- le service desk ;
- la remise en état des systèmes d'information après des cyberattaques ;
- le développement et la TMA des systèmes d'information des organismes de gestion de la formation professionnelle (OPCO).

Lutte contre l'évasion fiscale

Pour chaque dossier de Crédit d'Impôt Recherche (CIR), un cabinet spécialisé vérifie en amont l'éligibilité du dossier et, en aval, l'intégralité de la documentation produite. Lors de la création de chaque filiale à l'étranger,

NEURONES, accompagné par un cabinet de référence, définit et documente les règles régissant la fixation des prix de transfert internes. À ce jour, les contrôles fiscaux et URSSAF, conduits de façon régulière, n'ont donné lieu qu'à des redressements non significatifs.

Lutte contre la fraude au virement

Une liste exhaustive des personnes habilitées à effectuer des virements a été établie, regroupant une quarantaine de collaborateurs. Lors de leur prise de poste, ces personnes confirment formellement avoir pris connaissance des procédures spécifiques qui leur sont applicables. Par ailleurs, les équipes de NEURONES sont sensibilisées à la fraude au virement à partir de cas concrets survenus par le passé, documentés et diffusés en interne à des fins pédagogiques.

Prévention des conflits d'intérêts

Pour prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, des dispositions spécifiques ont été intégrées au règlement intérieur du Conseil d'Administration. Une fois par an, lors d'une réunion du Conseil, les administrateurs sont invités à se prononcer sur l'existence éventuelle de conflits d'intérêts et, le cas échéant, à s'abstenir de voter sur les points de l'ordre du jour concernés. Un suivi rigoureux est assuré dès lors qu'une telle déclaration est formulée.

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

En 2025, le Comité Éthique et Conformité n'a pas reçu d'alerte sur l'adresse e-mail dédiée à cet effet.

Alertes corruption	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb d'alertes avérées	0	0	1	0	1	0
Nb de demandes amont*	0	0	0	0	0	0

* Demandes en amont sur l'attitude à adopter en face d'une situation donnée.

En 2022 comme en 2024, les alertes enregistrées correspondaient à des tentatives de corruption initiées par des prospects et qui ont pu être déjouées. Le groupe a mis fin à toute relation commerciale avec ces tiers. Depuis la création de la société (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 présenté dans les rapports de gestion de chaque entité du groupe. A fin 2025, l'en-cours fournisseurs consolidé est de 36,1 jours :

	2024	2025
Achats TTC de l'année (en M€)	344,5	379,2
En-cours fournisseurs TTC fin d'année (en M€, net des charges constatées d'avance)	36,7	37,5
Nombre de jours calendaires d'en cours fournisseurs	38,9 jours	36,1 jours

Les factures fournisseurs échues et non réglées correspondent exclusivement à des situations où des ajustements sont nécessaires entre la vision du client final et celle du sous-traitant ou à des litiges en cours de traitement. 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) 2020/1818, 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	15
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 : indicateurs 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 : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		17
ESRS E1-7 <i>Absorptions de GES et crédits carbone §56</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>Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel §66, point c)</i>					n.a.
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 vigilance 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 CSRD 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		32
ESRS S1-16 <i>Ratio de rémunération excessif du directeur général § 97, point b)</i>	Indicateur n°8, tableau 3, annexe I				32
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				136
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				33
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		33
ESRS S2-1 <i>Politiques de vigilance 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		33
ESRS S2-4 <i>Problèmes et incidents en matière de droits de l'Homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval §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		36
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				36

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 2025

À 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 2025 et incluses dans les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport de gestion du groupe.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

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 de son rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe 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 exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 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, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, 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 les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de Durabilité" du rapport sur la gestion du groupe avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- 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 du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons 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 les diligences que nous avons 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 sur la 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.

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, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport de gestion du groupe.

Notre mission 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.

Elle ne porte pas non plus sur le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires relatives au plan de vigilance publié en application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n°2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

1. Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par NEURONES pour déterminer les informations publiées

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 les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

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.

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.

Les informations relatives à la manière dont l'entité conclut à des changements significatifs ayant eu lieu au cours de l'exercice nécessitant une actualisation et une révision de son processus d'analyse de double matérialité sont mentionnées dans le paragraphe "ESRS2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités (IRO) importants" et le paragraphe "IRO-1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO)" de la section 6.1 "Informations générales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons, par entretien avec le Directeur Général et les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- de l'identification et évaluation des facteurs internes et externes ayant conduit à l'actualisation du processus d'analyse de double matérialité. Ceux-ci incluent notamment les modifications du périmètre de reporting, les évolutions des implantations géographiques ;
- des changements apportés, par rapport à l'exercice précédent, à la liste des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités ("IRO"), réels ou potentiels identifiés par l'entité, et au processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils) ;
- des évolutions du processus décisionnel et le cas échéant des procédures de contrôle interne mis en place par l'entité au cours de l'exercice et apprécié la présentation qui en est faite dans les sections "Gouvernance" et "Analyse de double matérialité" de la section 6.1 "Informations générales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité avec notre connaissance de l'entité, des faits et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier la pertinence des changements significatifs réalisés par l'entité sur l'appréciation des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés au regard :
 - de notre connaissance de l'entité, des faits et circonstances propres à l'entité ;
 - des analyses de risques menées par les entités du groupe ;
 - des analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugées pertinentes ;
- apprécier, pour les changements significatifs affectant les impacts, risques et opportunités réels et potentiels, la conformité du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité (y compris la fixation des seuils) au regard des critères définis par ESRS 1 ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la section "Analyse de double matérialité" de la section 6.1 "Informations générales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe.

2. Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe avec les dispositions 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 les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la 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 ; et
- 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 que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la gestion du groupe, avec les dispositions 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 les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "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.

Informations fournies en application des normes relatives aux exigences générales et aux informations générales à publier (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre sont mentionnées au paragraphe "E1-6 – Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES" dans les sections 6.1 à 6.4 du chapitre 6 "Rapport de durabilité" du rapport sur la 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 par l'entité 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, 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 que nous avons 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.

Eléments 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 des activités

Une information sur les activités éligibles figure dans le paragraphe "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" de la section 6.2 "Informations environnementales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité".

Dans le cadre de nos vérifications au titre du caractère éligible des activités, nous avons pris connaissance des procédures mises en place par l'entité pour analyser ses activités 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 le caractère aligné des activités éligibles

Une information sur les activités alignées figure dans le paragraphe "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" de la section 6.2 "Informations environnementales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité".

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- consulté, les sources documentaires utilisées, y compris externes le cas échéant, et mené des entretiens avec les personnes concernées ;
- analysé, par sondage, les éléments sur lesquels le Groupe a fondé son jugement lorsqu'elle a apprécié si les activités économiques éligibles répondaient aux conditions cumulatives, issues du Référentiel Taxonomie, nécessaires pour être qualifiées d'alignées, c'est à dire les critères de contribution substantielle et le principe consistant à "ne pas causer de préjudice important" à aucun des autres objectifs environnementaux ;
- apprécié l'analyse réalisée au titre du respect des garanties minimales, principalement au regard des éléments collectés dans le cadre de la prise de connaissance de l'entité et de son environnement.

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 le paragraphe "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" de la section 6.2 "Informations environnementales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité".

S'agissant des dénominateurs, présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés par l'entité 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 numérateurs (activités éligibles et/ou alignées), nous avons :

- vérifié les rapprochements réalisés par l'entité avec les données issues de la comptabilité analytique ou des états de gestion ;
- apprécié le caractère approprié des informations contextuelles accompagnant les indicateurs clés de performance publiés.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations dans le paragraphe "Taxonomie verte (article 8 du règlement 2020/852)" de la section 6.2 "Informations environnementales" du chapitre 6 "Rapport de durabilité" avec les autres informations en matière de durabilité dans ce rapport.

Les commissaires aux comptes

Paris, le 27 avril 2026

BM&A

représenté par Marie-Cécile Moinier

6. PLAN DE VIGILANCE

Devoir et plan de vigilance

Cette section décrit de façon synthétique le plan de vigilance de NEURONES, en exposant les mesures raisonnables mises en place pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à l'environnement.

Ce plan a été élaboré par la Direction générale du groupe et des principales filiales, en collaboration avec leurs directions des Ressources humaines, des Achats et Juridiques, lorsqu'elles existent.

Il sera également présenté au Comité de groupe lors de sa prochaine réunion. Ces sujets ont préalablement fait l'objet 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. Pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable sont mises en œuvre progressivement au cours de leur phase d'intégration.

Le plan de vigilance d'articule autour de quatre volets :

- une cartographie pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'atteinte grave,
- des plans d'atténuation ou de prévention des risques,
- 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.

Il est complété 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 des activités du groupe et de celles des fournisseurs de services et / ou de produits :

- droits humains : égalité des chances et diversité, dialogue social, protection des données personnelles, prévention du harcèlement, conditions de travail (horaires, rémunération et protection sociale) ;
- santé et sécurité : droit à des conditions de travail saines et sûres ;
- environnement : risques d'atteintes graves (déchets, atteinte à la biodiversité, pollution).

Pour identifier ces risques, NEURONES échange régulièrement avec ses parties prenantes, notamment avec les salariés de l'entreprise et 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 l'ensemble des 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

Pour ses activités propres, la démarche de prévention intégrée à la politique de durabilité du groupe, couvre l'ensemble des domaines de risque identifiés dans la cartographie. Les mesures correspondantes sont présentées dans les paragraphes suivants :

- "Effectifs de l'entreprise (S1)" (pages 24 à 32),
- "Effectifs de la chaîne de valeur (S2)" (pages 32 à 34),
- "6.2 Informations Environnementales" (pages 14 à 23).

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

L'ensemble des politiques, actions et résultats en matière sociale et de droits humains, d'éthique des affaires, d'environnement et d'achats responsables fait l'objet d'une évaluation annuelle par Ecovadis.

Mécanismes d'alerte

Les signalements relevant du devoir de vigilance remontent actuellement via deux canaux d'alertes Rh (discrimination, harcèlement et autres alertes) et le dispositif d'alertes corruption Sapin II (prévention de la corruption). Ces canaux sont accessibles à l'ensemble des parties prenantes et détaillés dans les paragraphes :

- "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 et d'évaluation de l'efficacité des mesures

Le suivi des risques liés aux devoirs de vigilance s'opère au niveau de chaque entité, à travers des procédures d'évaluation régulière des activités du groupe, de ses filiales et de ses principaux fournisseurs. Il est prévu que les mesures déployées par les filiales pour atténuer et prévenir ces risques soient consolidées annuellement au niveau du groupe. Ce dispositif de suivi est présenté aux paragraphes :

- "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.

Annexe

Risques numériques

Cyberattaques avec indisponibilité du système d'information et/ou pertes de données

Au cours des cinq dernières années, le groupe a subi plusieurs cyberattaques, dont la grande majorité s'est révélée infructueuse. Deux tentatives, à faible impact, ont partiellement abouti malgré les protections en place : l'une a concerné le chiffrement d'un poste de travail, l'autre quelques fichiers centraux. Leurs conséquences sont restées négligeables grâce à une politique stricte de limitation des droits, même si chaque incident a mobilisé une dizaine de jours-hommes pour le confinement, le nettoyage et la vérification des données.

À l'avenir, une indisponibilité de plus grande ampleur reste probable. Le cloisonnement des systèmes d'information filiale par filiale constitue toutefois un facteur limitant l'étendue de tout sinistre éventuel.

La filiale spécialisée en cybersécurité est qualifiée PASSi par l'ANSSI, niveau considéré comme plus exigeant que la certification ISO 27001. Par ailleurs, les quatre entités gérant leurs services depuis leurs centres de services managés – souvent interconnectés aux systèmes d'information de leurs clients – sont certifiées ISO 27001. Chacune dispose d'un RSSI dédié, agissant en coordination avec son DSI. Deux autres entités du groupe ont par ailleurs également obtenu cette même certification.

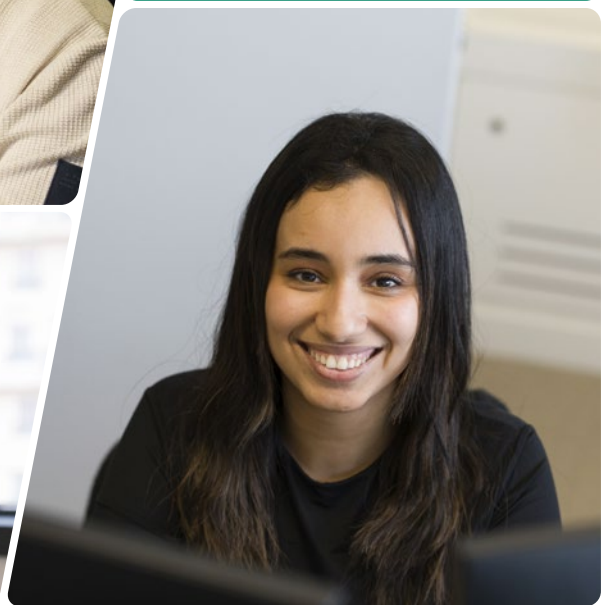
Sécurité informatique	2025
% du groupe certifié ISO 27001 (en effectifs)	48 %
Nombre d'incidents cybersécurité avérés	4
% de salariés formés ou sensibilisés à la sécurité informatique*	82 %

* Ont suivi avec succès un module de e-learning et ont été testés par un logiciel anti-phishing (Mantra ou équivalent). 100 % des salariés des périmètres ISO 27001 sont formés à la sécurité (condition nécessaire à la certification).

Toutes les filiales peuvent faire appel, à première demande, à l'expertise de la société du groupe spécialisée en cybersécurité depuis plus de trente ans.



Aussi loin que
vous voudrez...®



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

Suivez NEURONES : [in](#) [f](#) [X](#) [@](#) [v](#)