



NEUROTECH

Développons une technologie intelligente



NOTRE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Communication sur le progrès

2018

SOMMAIRE

04	LE MOT DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL
06	A PROPOS DE NEUROTECH
10	NOTRE ENGAGEMENT POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE
16	NOS COLLABORATEURS
21	NOTRE COMMUNAUTÉ
27	NOTRE ENVIRONNEMENT
29	TABLEAU DES INDICATEURS RSE
32	AVIS DU PANEL DE PARTIES PRENANTES
35	NOTE MÉTHODOLOGIQUE / DÉFINITIONS
37	INDEX GRI / ISO 26000



LE MOT DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

Je suis heureux de confirmer que NEUROTECH réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'Homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans cette communication sur le progrès (COP) annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.



L'année 2018 a été une année de consolidation et de préparation pour les trois prochaines années. Tous les collaborateurs ont compris la vision, la stratégie et nos ambitions autour de la RSE. Ils ont aussi compris pourquoi nous devons être une entreprise à impact positif. Les projets ont été déroulés durant toute l'année conformément à un plan d'actions présenté par chaque comité. J'ai particulièrement apprécié l'engagement des partenaires autour de nos projets et je suis convaincu que nous sommes en train d'inventer une autre façon de faire des affaires avec nos clients. L'année dernière, NEUTOTECH est devenue la première entreprise sénégalaise à atteindre le niveau GC Avancé. C'était un de nos principaux objectifs. NEUROTECH vise toujours le standard le plus élevé dans ses certifications internationales ; que cela soit pour nos certifications métier ou pour les certifications corporate. Cela nous oblige aussi à un niveau de qualité au-dessous de laquelle il n'est pas question de descendre. Au-delà de cette fierté, je salue l'engagement des équipes pour l'obtention de cette distinction. Notre plan stratégique ECHELON suit son chemin. Tous les collaborateurs ont compris pourquoi il est important de définir une stratégie dans le long terme. Ils se sont appropriés les objectifs du plan ECHELON que nous sommes en train d'exécuter. L'ambition est d'être un opérateur de services panafricain dans les trois prochaines années. Toute la société est engagée dans ce plan.

Au niveau des entreprises locales, les initiatives mises en place contribuent déjà à une vulgarisation de la RSE. Chez NEUROTECH, nous essayons de démontrer que la RSE n'est pas uniquement pour les grandes entreprises ou pour les organisations polluantes et / ou internationales. Ces dernières sont seulement les plus exposées et devraient faire plus pour les populations locales. Nous demeurons convaincus qu'une entreprise qui ne gagne que de l'argent est bien pauvre (Henry Ford). Il faut plus d'initiatives à côté de celles déjà existantes. Il faut aussi que les grandes entreprises exigent de la part de leurs fournisseurs et sous-traitants une matérialisation de l'engagement RSE de la même manière que pour les engagements qualité. Les pouvoirs politiques doivent porter et accélérer la mise en place d'un plan national autour de ces questions et engager toutes les populations. Ce sera peut-être notre révolution au Sénégal, celle qui nous permettra de prendre conscience de certains problèmes et de les résoudre en douceur et à notre manière. L'école peut être un cadre propice pour engager très tôt les jeunes et les parents. Au-delà de NEUROTECH, la RSE est pour moi un engagement personnel. C'est ma manière de contribuer et d'avoir un impact sur la communauté. Je contribue dans les secteurs de l'éducation, de l'entrepreneuriat, de la santé et du secteur du numérique dont je suis un acteur. A mon avis, un engagement peut être politique, pour ma part j'ai choisi de militer pour un engagement sociétal.

Pour finir, je souhaite remercier l'ensemble de nos parties prenantes. Certaines d'entre elles ont participé à nos projets cette année et elles ont toute ma gratitude et celle de l'ensemble des collaborateurs. Nous avons la chance d'avoir un panel de qualité et au-delà de l'aspect réglementaire pour la COP, c'est un moment important pour nous d'avoir un regard extérieur sur nos activités sociétales.

Abdoulaye MBAYE

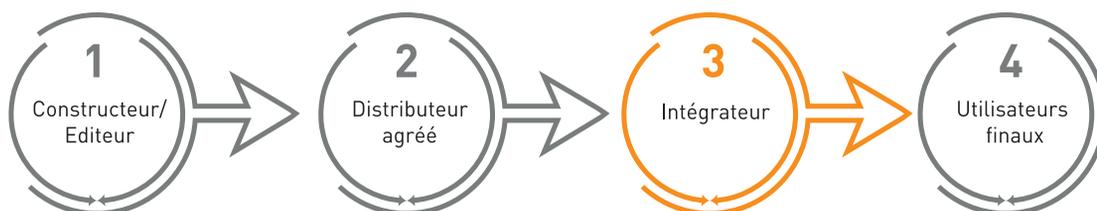
A PROPOS DE NEUROTECH

NEUROTECH est une SSII basée à Dakar et reconnue comme un opérateur de services dans les domaines des infrastructures physiques, systèmes et applicatives. Forts de plus de 15 années d'expérience client et de partenariats stratégiques, nous sommes aujourd'hui reconnus comme une réussite sénégalaise qui place le capital humain au cœur de l'activité. La réussite d'hommes et de femmes qui ont fait le pari d'ériger une expertise informatique locale au rang de modèle. NEUROTECH se donne pour mission d'accélérer la transformation numérique de l'Afrique par des services innovants et créateurs de valeur, et ce dans le respect de ses propres valeurs : Intégrité, Connexion, Agilité et Responsabilité.



Nous partageons avec nos équipes une vision commune, celle d'être :

- **Pour nos employés** : un employeur avec une forte identité. Nous créons un environnement encourageant la collaboration, le dépassement de soi et l'épanouissement de nos équipes.
- **Pour nos clients** : le partenaire au cœur de leurs stratégies de transformation numérique en alliant innovation, compétitivité et services de haute qualité basés sur des standards internationaux.
- **Pour nos partenaires** : un acteur citoyen, permettant de garantir des perspectives de croissance durable à nos partenaires technologiques, institutionnels et financiers.



Des solutions sur-mesure

De 3 à 15 puis plus d'une soixantaine d'employés, NEUROTECH a su développer un large portefeuille d'activités, tout en construisant des processus alignés sur les standards internationaux. Nos activités sont organisées en trois pôles professionnels :

- ✓ **Pôle Services Professionnels** : composé de quatre départements et de douze business units spécialisées :
 - Gestion électronique de bâtiments : câblage électrique et informatique, vidéosurveillance, wireless outdoor & indoor, urbanisation de Datacenter, contrôle d'accès, énergie, IOT, pont Radio haut débit ;
 - Entreprise network : switching, routing, plateforme de collaboration, optimisation des performances WAN ;
 - Cyber Sécurité : cyber protection, gestion des vulnérabilités, gestion des identités, end point security, cyber intelligence ;
 - Datacenter : infrastructure Datacenter, sauvegarde des données, infrastructure de réplique, gestion du cloud, workspace (Gestion du terminal et VDI).

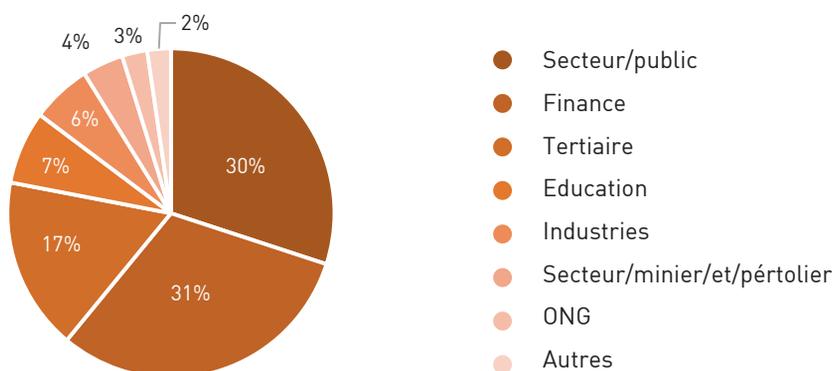
- ✓ **Pôle Support & Management Services** :
 - Managed Services : offre à la carte pour la gestion des infrastructures de nos clients ;
 - Support : développement des offres d'outsourcing et des contrats (support et délégation des ressources) ; supervision des infrastructures client et maintenance de l'infrastructure informatique interne.

- ✓ **Pôle Advanced & Consulting Services** :
 - Cloud information management : business process management, gouvernance de l'information, suite applicative, big data / analytique, business Intelligence, services digitaux (CRM, GED, etc.) ;
 - Services avancés : positionnement de services spécialisés (technologies High End, conseil, audit) chez des grands comptes.



Notre ambition est de demeurer un champion au Sénégal dans l'innovation et la qualité de services. Nous sommes résolument tournés vers notre développement en Afrique de l'Ouest et du Centre, et sommes présents au Mali (depuis 2011), en Guinée (depuis 2010) et en Côte d'Ivoire (depuis 2012). Ces filiales ne sont toutefois pas encore intégrées aux états financiers consolidés et ne comptent pas d'effectifs pour le moment. L'entreprise compte environ 350 clients actifs au Sénégal, au Mali, en Guinée, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger, au Tchad et en Mauritanie. Nos clients sont essentiellement des grands comptes, évoluant dans tous les secteurs d'activités. En 2018, nous avons enregistré **une hausse de plus de 20%** de notre chiffre d'affaires, atteignant **3 800 000 000 francs CFA**.

Répartition du chiffre d'affaires par secteurs d'activités



Stratégie et gouvernance

ECHELON 2020 est le plan stratégique de NEUROTECH. Il a pour principal objectif de porter la mission de l'entreprise, articulée autour de cinq grands projets fédérateurs :

- **VISION 360°** pour l'organisation, les processus et leur automatisation pour maintenir notre certification qualité ;
- **IMPACT** pour les ressources humaines et la gestion de la performance ;
- **OCEAN BLEU** pour l'innovation et la stratégie autour des services proposés à la clientèle ;
- **GLOBAL COMPACT** pour notre engagement RSE ;
- **EINSTEIN** pour la mise en place des systèmes, du contrôle, du reporting et de l'analytique.

Nous sommes convaincus qu'une bonne gouvernance est essentielle à la prospérité et à la bonne marche de notre structure. Les décisions stratégiques sont prises au niveau du conseil d'administration de NEUROTECH, constitué de cinq membres : notre Président Directeur Général, un représentant de I&P (investisseur) et trois administrateurs indépendants. Il se réunit trois fois par an et impulse la stratégie de l'entreprise.



En parallèle, les missions de commissariat aux comptes s'assurent de l'intégrité et de la fiabilité de la gestion financière de l'entreprise. Pour la conduite des activités quotidiennes, sept comités prennent le relais :

- Le comité stratégique ;
- Le comité de direction ;
- Le comité exécutif ;
- Le comité des ressources humaines ;
- Le comité RSE (responsabilité sociétale) ;
- Le comité Performances ;
- Et le comité Risques.

Notre démarche qualité

Notre système de management de la qualité a été mis à niveau en 2018, permettant l'obtention de la certification ISO 9001 version 2015. Nous évaluons régulièrement notre système de management en place pour veiller et maintenir notre niveau de performance. La finalité d'une telle démarche est d'atteindre les objectifs décrits dans notre politique qualité :

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

La satisfaction de nos clients étant un des piliers de notre démarche qualité, nous sommes inscrits dans une démarche d'amélioration continue afin de toujours fournir à nos clients le meilleur service possible. A la clôture de chaque projet, nous demandons immédiatement à nos clients un retour d'expérience. Les résultats obtenus suite à ces enquêtes en 2018 témoignent de la qualité de services que nous fournissons à nos clients.

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
Note obtenue	4/5	4/5	4/5	Non disponible

NOTRE ENGAGEMENT POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

NEUROTECH s'est engagée très tôt pour un développement durable et apparaît aujourd'hui comme pionnier de la Responsabilité Sociétale (RSE) au Sénégal. Signataire de la Charte RSE Sénégal, l'entreprise contribue activement à la diffusion de bonnes pratiques RSE au niveau local et régional. En 2018, nous avons formalisé notre stratégie RSE en nous appuyant notamment sur les préoccupations de nos parties prenantes, sur notre implication auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, et sur notre engagement en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2012, NEUROTECH a matérialisé son engagement pour un développement durable en signant le Pacte Mondial des Nations Unies, soutenant ainsi les dix principes suivants :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Cet engagement a défini en partie nos priorités en matière de responsabilité sociétale et de développement durable : les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption constituent quatre des cinq piliers de notre stratégie RSE. **Nous avons atteint en 2017 le niveau Avancé du Pacte Mondial.** Cette bonne performance témoigne de l'importance que représente cet engagement pour NEUROTECH. Nos actions RSE en 2018 ont été menées avec pour objectif de maintenir notre niveau GC Avancé.



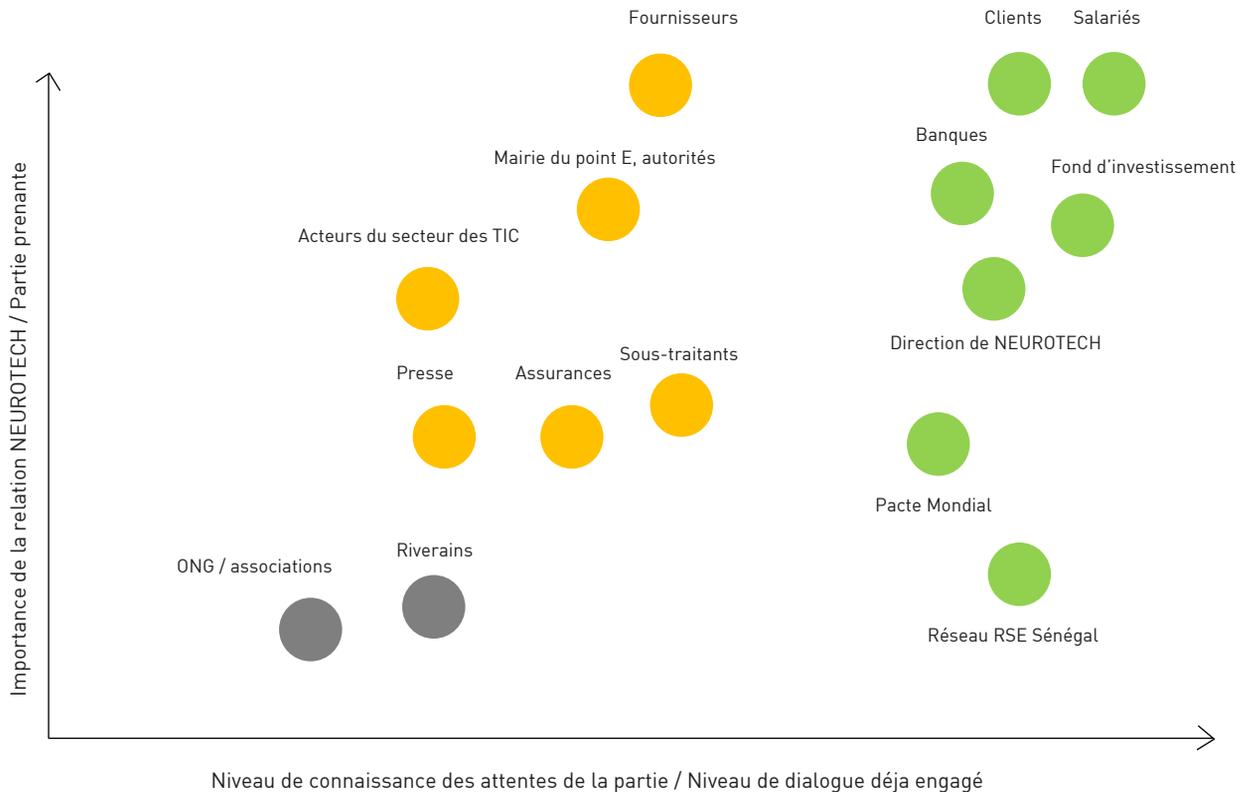
Nos parties prenantes

En tant qu'entreprise, nous interagissons au quotidien avec nos parties prenantes internes (employés, direction de l'entreprise, etc.) et externes (régulateurs, clients, fournisseurs, etc.). Nous sommes conscients que la pérennité de NEUROTECH dépend en grande partie de la qualité de ces échanges, c'est pourquoi nous nous assurons de prendre en compte leurs attentes. Nous avons identifié nos différentes parties prenantes et les modalités du dialogue en place avec chacune d'elles.

Parties prenantes	Modalités de discussion
Collaborateurs	Chatter (intranet), courriel, affichage, téléphone, réunions en présentiel et à distance, réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn)
Clients et prospects	Enquêtes de satisfaction et centre support, réunions de démarrage, transfert de compétences, visites de sites et de chantiers, séminaires, formations, rapports d'activités, compte-rendu de réunions, site web, réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn)
Fournisseurs et prestataires de service	Évaluation annuelle, courriel, réunions, visites
Investisseurs	Conférences téléphoniques, réunions, rapports d'activités, courriel
Assurances	Courrier, courriel, téléphone, réunions
Autorités/Pouvoirs publics	Bordereau de déclaration, chèque de règlement, attestations de travail, attestation de suspension d'activités, attestation de reprise de fonction, Bilan CHSST (Comité Hygiène, Santé, Sécurité au Travail), procès-verbaux des élections du personnel, site web, réseaux sociaux, visites, courriel, courrier
Direction de NEUROTECH	Courriel, courrier, réunions, téléphone, procès-verbaux de réunions de comité de direction
Médias	Communiqués de presse, insertions publicitaires, courriel
ONG/Associations	Site web, réseaux sociaux
Riverains	Courrier, courriel, bouche à oreille, affichage, site web, réseaux sociaux
Organisations partenaires et concurrentes	Site web, réseaux sociaux, téléphone, séminaires, visites sur sites, réunions

Un test de matérialité a été mené en 2017 afin de déterminer, pour chaque partie prenante identifiée :

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



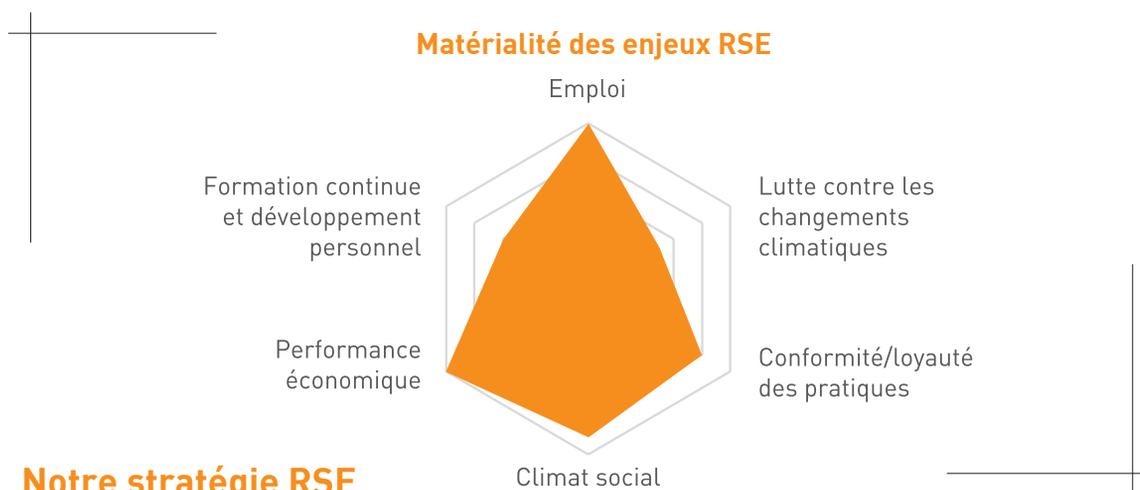
Plan d'action avec la partie prenante

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

Au-delà des modalités de dialogue décrites précédemment, des parties prenantes externes sont directement impliquées dans notre gouvernance de la RSE par leur participation au sein de certains sous-comités RSE de l'entreprise. Par exemple, le médecin du travail et l'inspecteur du travail participent aux réunions du comité Hygiène Santé Sécurité au Travail. De plus, depuis 2017, nous sollicitons la participation de nos parties prenantes au processus d'élaboration de notre rapport RSE annuel à travers l'organisation d'un panel d'évaluation.

Matérialité des enjeux RSE

Afin de déterminer les aspects RSE les plus pertinents, NEUROTECH s'est appuyée d'une part sur le Pacte Mondial des Nations Unies, et d'autre part sur la méthodologie décrite dans les normes internationales de reporting du Global Reporting Initiative (GRI) et dans la norme internationale ISO 26000. Nous avons d'abord identifié les aspects RSE qui nous concernent, c'est-à-dire ceux pour lesquels nous générons des impacts, ceux sur lesquels des attentes ont été exprimées par nos parties prenantes, et ceux pour lesquels il existe des obligations réglementaires et ou des bonnes pratiques sectorielles. Nous avons ensuite hiérarchisé les aspects ainsi identifiés en fonction d'une part de l'importance de nos impacts sociaux, environnementaux et sociétaux ; et d'autre part de l'influence sur nos parties prenantes. Ce processus nous a permis de mettre en lumière les aspects RSE les plus importants pour NEUROTECH, sur lesquels nous avons choisi de concentrer nos efforts et notre communication.



Notre stratégie RSE

L'objectif principal de NEUROTECH en matière de Responsabilité Sociétale est d'impacter de manière positive ses parties prenantes et de diffuser les bonnes pratiques du Pacte Mondial des Nations Unies en Afrique francophone. De plus, à travers nos engagements et nos activités, nous participons à l'atteinte de quatre des dix-sept Objectifs de Développement Durable (ODD) promus par l'Organisation des Nations Unies en 2015.



NEUROTECH inscrit ainsi sa responsabilité sociétale dans le contexte global du développement durable. Nous avons défini en 2018 des objectifs chiffrés afin de concrétiser notre stratégie RSE sur le volet environnemental. Nous travaillons à la définition d'objectifs pour les volets social et sociétal de notre démarche RSE. C'est un de nos principaux axes d'amélioration pour 2019.

Thématique	Objectif 2020
Énergie	Réduire notre consommation électrique de 7%
	Réduire nos émissions de CO ₂ liées à la consommation de carburant de 5%
Matière	Réduire notre consommation de papier de 10 %

Gouvernance de la RSE chez NEUROTECH

Le comité RSE, sous la direction du Président Directeur Général, choisit les orientations RSE de NEUROTECH. Il est composé de membres du personnel issus des différents pôles d'activités. La chargée de RSE anime et coordonne les activités RSE de l'entreprise. L'organisation s'appuie sur cinq sous-comités, permettant ainsi de couvrir en grande partie les questions RSE pertinentes pour NEUROTECH :

- **Le comité sport** qui a pour objectifs :
 - ✓ D'organiser des évènements sportifs impliquant la majorité ;
 - ✓ De faire adopter la pratique du sport par l'ensemble des employés ;
 - ✓ De défendre les couleurs de l'entreprise lors de compétitions inter-entreprises.

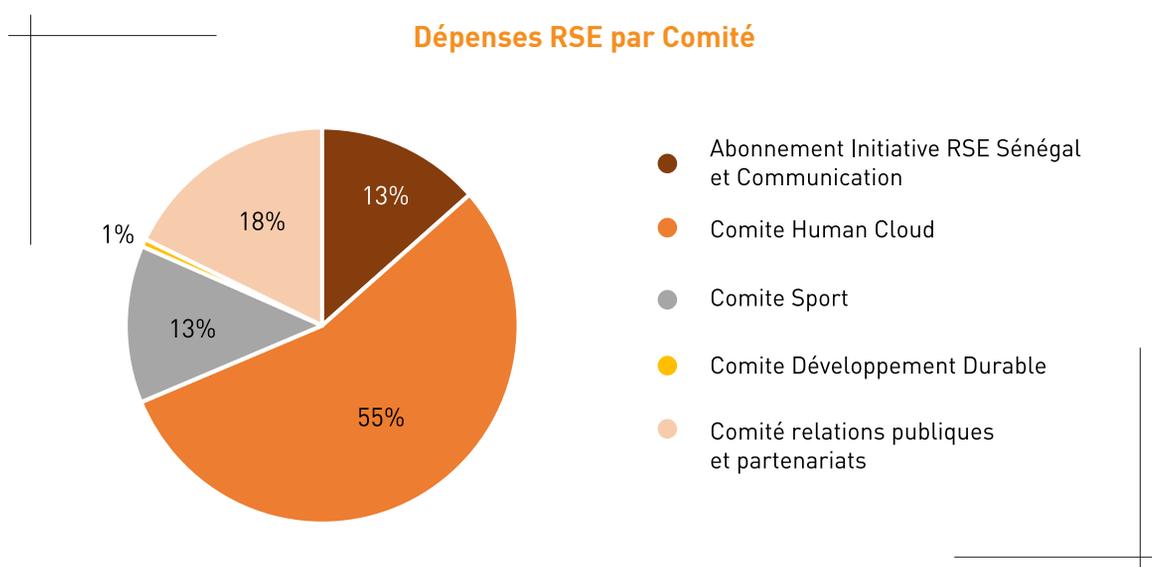
- **Le comité Hygiène Santé Sécurité au Travail**, à caractère réglementaire, travaille à :
 - ✓ Anticiper sur les potentiels problèmes liés à l'Hygiène, à la Santé, et à la sécurité au travail ;
 - ✓ Veiller à l'épanouissement des collaborateurs par la réduction du stress, l'organisation d'évènements, d'activités visant à obtenir/maintenir un niveau de santé permettant de meilleures performances professionnelles et sociales ;
 - ✓ Agir sur le psychique pour des habitudes comportementales exemplaires.

- **Le comité Développement Durable** dont le rôle consiste à utiliser de manière rationnelle les ressources actuelles en s'assurant de ne pas dégrader la nature afin que les générations futures puissent en bénéficier. Leurs activités incluent les ateliers/conférences pour des prises de conscience sur des sujets liés au développement durable. Il pilote les projets économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement viables

- **Le comité Relations Publiques et Partenariat** qui intervient en :
 - ✓ Mettant en place des projets, organisant des évènements qui permettront de nous rapprocher de nos partenaires ;
 - ✓ Développant des relations de proximité avec chaque partenaire en nous impliquant dans leurs structures pour des interventions lors d'évènements à leurs initiatives ou chaque fois que nous sommes sollicités ;
 - ✓ Œuvrant pour l'atteinte des objectifs de développement durable ; notamment en matière d'éducation par le biais de nos partenariats avec les institutions de formation professionnelles et les universités publiques.

- **Human Cloud** qui se donne comme objectif :
 - ✓ D'animer la vie sociale en déroulant des activités qui impliqueront l'ensemble des employés ;
 - ✓ De veiller à la cohésion du groupe et de maintenir des liens cordiaux entre les collaborateurs ;
 - ✓ De miser sur l'innovation pour créer de l'impact.

Depuis 2017, nous avons mis en place un suivi détaillé de nos dépenses dédiées à la RSE. En 2018, le montant de **nos dépenses RSE** a considérablement augmenté, atteignant **17 495 830 francs CFA**. Cette forte implication financière de NEUROTECH témoigne de l'importance que représente la RSE pour nous ; et témoigne de la mise en œuvre concrète des engagements pris en la matière. La majorité des dépenses RSE (55%) ont été effectuées par le comité Human Cloud, traduisant bien la place centrale accordée au capital humain dans la démarche RSE de NEUROTECH. Cependant, nous souhaitons améliorer notre reporting des dépenses liées à la RSE, afin de distinguer les dépenses relevant de l'animation du personnel pour les prochains exercices. Les faibles dépenses du comité Développement Durable, représentant seulement 1% du total, s'expliquent quant à elles par le fait que les actions mises en place pour la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise ont été essentiellement d'ordre comportemental cette année : formations, sensibilisations, virtualisation au niveau de Datacenter, etc.



Une communication en toute transparence

Dans le cadre de notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, nous publions chaque année une communication sur le progrès (COP) qui reprend nos avancées vis-à-vis de chacun des dix principes et des ODD. De plus, en l'absence de réglementation en la matière au Sénégal, nous avons rédigé notre propre référentiel de reporting des indicateurs extra-financiers, qui est mis à jour périodiquement pour prendre en compte les évolutions de périmètre et les réalités de terrain. 2018 est la troisième année durant laquelle nous avons mené avec succès notre campagne de reporting RSE. Les indicateurs chiffrés contenus dans le rapport portent sur nos activités durant la période 1er janvier au 31 décembre 2018. Nous nous sommes également appuyés sur des standards internationaux en utilisant notamment la dernière version des normes du Global Reporting Initiative (GRI), en vigueur depuis juillet 2018 ; et la norme ISO 26000. **Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.** Un index des contenus GRI et ISO 26000 est disponible en fin de document.

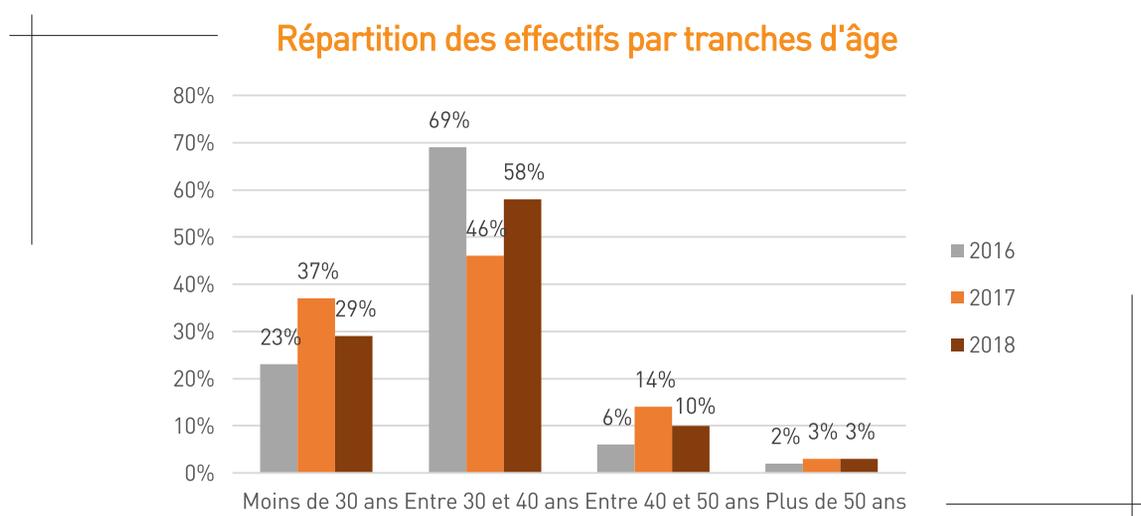
Dans l'optique d'obtenir un retour sur ses pratiques RSE tout en consolidant ses relations avec ses parties prenantes, NEUROTECH a choisi de faire vérifier la présente Communication sur le Progrès par un panel constitué de parties prenantes internes et externes. L'avis du panel des parties prenantes sur le contenu et la qualité du rapport est également disponible en fin de document.

NOS COLLABORATEURS

Chez NEUROTECH, nous sommes convaincus que le bien-être au travail est moteur de développement pour l'entreprise ; c'est pourquoi nous plaçons nos collaborateurs au cœur de notre stratégie. Il s'agit d'un véritable capital humain, que nous préservons grâce à nos pratiques responsables en matière d'emploi et de conditions de travail.

Un employeur responsable

2018 est une année de stabilisation de l'effectif, avec **59 employés** présents en fin de période contre 57 en 2017, soit une hausse de 4%. L'équipe de NEUROTECH reste majoritairement jeune avec **87% des salariés qui ont moins de 40 ans**.



Cette année, 15 nouvelles embauches sont venues renforcer nos équipes, pour 13 départs par démission ; ce qui porte **le taux de rotation du personnel à 22%**. Ces mouvements du personnel s'expliquent notamment par la réorganisation interne effectuée en 2017 et poursuivie durant le premier semestre de 2018, période au cours de laquelle la plupart des départs reportés ont été enregistrés. Suite à l'audit ressources humaines (RH) mené en 2017, la fonction a été réorganisée, avec la création d'une direction du capital humain et d'une fonction de responsable de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). Une grille salariale a été éditée, et l'entreprise a effectué une revue globale des catégories de personnel.

Une revue des talents a été organisée en octobre 2018 et a permis, pour chaque collaborateur, de revoir son parcours personnel et d'identifier son potentiel d'évolution. En parallèle, un plan de communication interne et d'un plan d'animation sont en place afin de faciliter la communication entre le management et les équipes. Les effets de cette nouvelle organisation ont commencé à se faire sentir courant second semestre, avec notamment un nombre réduit de départs, et un focus sur le développement des compétences.

NEUROTECH ambitionne de demeurer un employeur de référence ; c'est pourquoi nous continuons de promouvoir la stabilité de l'emploi et privilégions largement la signature de contrats à durée indéterminée (CDI). **La part des salariés en CDI** n'a cessé d'augmenter depuis notre premier reporting de 2016, passant de 95% à 96,5% en 2017 ; et à **97% en 2018**. L'effectif se compose majoritairement de cadres, qui représentent 61% des collaborateurs. Et **tous les salariés sont couverts par la convention collective** nationale interprofessionnelle. De même, tous les employés affectés à des nouveaux postes suite à la réorganisation interne ont bénéficié du préavis légal, dans les dispositions prévues par notre convention collective. Les délégués du personnel assurent le bon climat social en entreprise et font le relais entre les salariés et la direction du Capital Humain. Notre capacité à retenir les talents dépend en grande partie des conditions de travail favorables et de la rémunération attractive que nous offrons à nos collaborateurs.

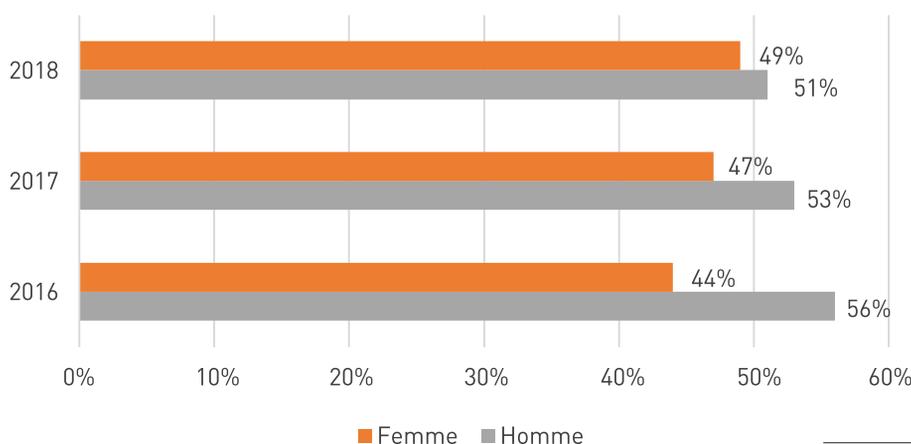
Le **ratio du salaire d'entrée pour un ingénieur débutant par rapport à la moyenne du secteur des TIC au Sénégal¹** est de **60%**. Pour NEUROTECH, être un employeur responsable c'est aussi permettre à nos collaborateurs d'avoir accès à des soins de qualité, et ce dans les meilleures conditions possibles. En marge de l'obligation réglementaire en la matière qui impose l'adhésion à une Institution de Prévoyance Maladies (IPM), l'entreprise propose une couverture médicale plus avantageuse gérée par une société d'assurance privée à ses employés adhérents. Les femmes et leurs enfants déjà pris en charge par la couverture médicale de leurs conjoints fournie par un employeur tiers ne sont pas pris en compte. Ainsi, en 2018, ce sont **38 salariés et leurs familles (16 épouses et 31 enfants) qui sont couverts par l'assurance maladie de NEUROTECH**, soit 31% de plus par rapport à 2017.

La parité homme-femme et la promotion du travail des femmes et du leadership féminin dans notre secteur d'activités restent des sujets importants de la RSE de NEUROTECH. La **part des femmes** dans l'effectif total a augmenté en 2018, atteignant **49% de femmes** ; même si la majorité de l'effectif féminin occupe des fonctions support (66%).

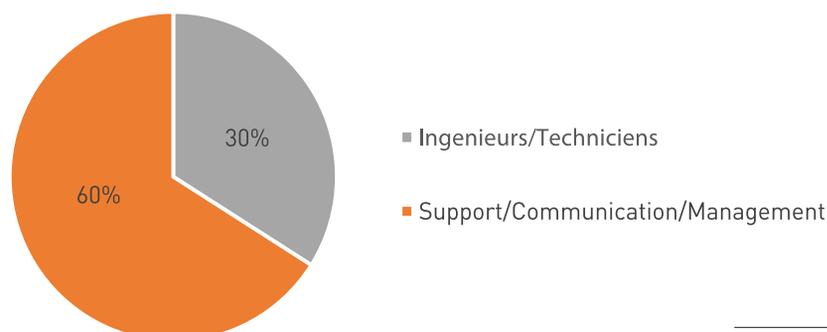


¹ Salaire de base d'un ingénieur débutant dans le secteur des TIC : 250 000 francs FCA (net/mois) - Source : APIX, Fiche technique sur les TIC et télésecrets au Sénégal, 2011.

Répartition des effectifs par genre



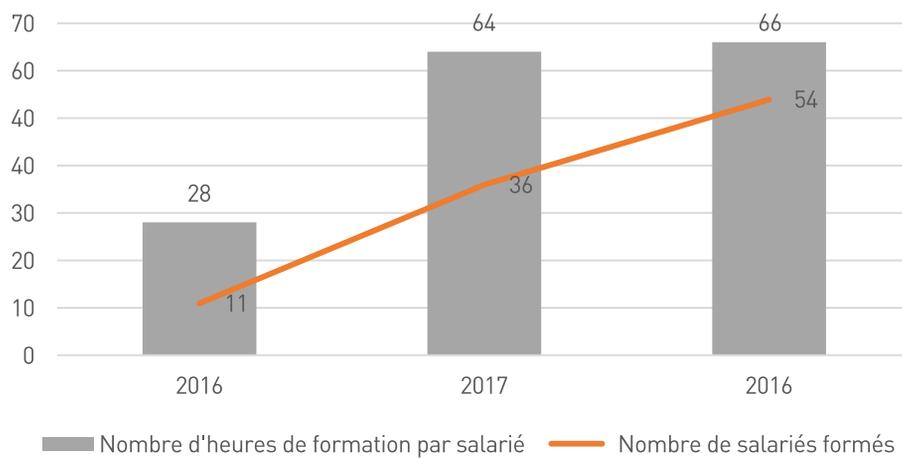
Répartition des femmes par catégories socio-professionnelles en 2018



L'entreprise offre des conditions de travail et des perspectives d'évolution de carrière attractives à ses employées féminines. **La part des femmes dans le management** (comité de direction) reste de **50%** en 2018. Et l'ensemble des femmes de retour d'un congé parental ont retrouvé leur poste ou équivalent. La parité se traduit également au niveau des rémunérations, avec un ratio du salaire de base par rapport à la rémunération totale² sensiblement identique pour les hommes et pour les femmes.

La nouvelle organisation de la fonction RH dans l'entreprise traduit bien l'importance accordée au développement du capital humain chez NEUROTECH. En 2018, les **dépenses de formation ont atteint 67 133 208 francs CFA**. Les ingénieurs passent régulièrement les certifications nécessaires à l'exercice de leurs activités. Et cette année, l'accent a été mis sur la formation des salariés non ingénieurs et techniciens, faisant passer le nombre de salariés formés de 36 à 54 employés. De même, le **nombre moyen d'heures de formation par salarié** a atteint **66 heures** en 2018.

Evolution de la Formation entre 2016 et 2018



Les entretiens individuels annuels sont l'occasion pour les employés et le management de faire le point sur les conditions de travail et le développement personnel des collaborateurs, toujours dans l'optique de maintenir un climat social favorable. En 2018, **l'ensemble des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel.**

Par souci de transparence, nous avons choisi de communiquer une nouvelle fois sur les griefs en matière d'emploi. On décompte **deux litiges³** devant les tribunaux compétents en 2018. La nature de ces litiges demeure confidentielle, pour des raisons légales.

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

³ Litiges initiés ou encore en cours en 2018.



Conditions de travail et respect des droits humains

NEUROTECH adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment celles relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Nous nous attachons à les respecter dans l'ensemble de nos activités.

Depuis 2017, notre **politique relative au respect des droits de l'Homme** est affichée dans nos locaux ; et une partie de nos collaborateurs a suivi une formation sur le sujet. La charte éthique de l'entreprise, à laquelle adhère chaque collaborateur, rappelle nos engagements ; notamment en matière d'intégrité de nos salariés, de relations avec nos fournisseurs et de lutte contre les discriminations. La politique et les procédures de gestion des ressources humaines réitèrent l'engagement de l'entreprise contre toute discrimination dans l'emploi et pour l'égalité des chances entre hommes et femmes. La liberté d'association et le droit de négociations collectives sont respectés dans le cadre de la législation en vigueur au Sénégal.

NEUROTECH est ouvert au recrutement de personnes en situation de handicap, et prévoit d'assurer l'accessibilité de ses prochains locaux aux personnes à mobilité réduite. De plus, s'engager auprès des personnes issues de milieux défavorisés pour leur offrir un accès à la formation et à l'emploi fait partie de notre engagement dans la lutte contre les discriminations. Afin de respecter ces engagements, l'entreprise est en discussion avec des associations afin de déterminer des actions à mettre en place en faveur des personnes en situation de handicap notamment. Cela reste un défi à relever pour les exercices à venir.

La santé et la sécurité au travail

Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs et sur nos sites d'intervention est une priorité pour NEUROTECH. Nous menons toutes nos activités dans le strict respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Les Équipements de Protection individuels (EPI) sont fournis par l'entreprise et leur port est obligatoire en intervention. Conformément à la réglementation en vigueur, un document unique d'évaluation des risques est élaboré et le rapport du Comité d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (CHSST) est déposé chaque année auprès des autorités compétentes. Compte-tenu de la nature de nos installations, le risque incendie apparaît comme un des plus importants pour NEUROTECH. De plus, les points de rassemblements sont clairement identifiés en cas d'évacuation des locaux. Par ailleurs, un atelier de sensibilisation sur les bonnes postures à adopter a été organisé en 2018, et les affiches rappelant les règles de sécurité sont disposées dans les locaux. Depuis le premier trimestre 2017, un médecin du travail est présent dans les locaux de l'entreprise une fois par semaine et est à la disposition des salariés.

Le suivi de l'accidentologie est effectué au niveau de la Direction du Capital Humain et du médecin du travail, sur la base des déclarations aux autorités. Une nouvelle fois en 2018, **aucun accident de travail** avec arrêt n'est à reporter. Les heures d'absences sont suivies sur la base du système biométrique de pointage. Pour 2018, le **taux d'absentéisme** reste faible, il est de **1,58%**. Cette donnée prend en compte les absences autorisées et non autorisées (maladies, etc.), hors congés payés et congés parentaux.

NOTRE COMMUNAUTÉ

Nous sommes convaincus qu'en tant que moteur économique dans notre communauté, nous avons la responsabilité d'assurer la loyauté de nos pratiques, de garantir des relations équilibrées avec nos fournisseurs et clients, et de nous impliquer de manière positive auprès de notre communauté locale.

Lutte contre la corruption

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

En parallèle, nous avons mis en place une procédure d'achats interne maîtrisée qui garantit d'une part la nécessité de plusieurs paliers de validation indépendants pour chaque demande ; et d'autre part la traçabilité des flux. La séparation des rôles est assurée, avec un demandeur, un acheteur et un payeur distincts. Nous nous attachons à la réduction des facteurs de risques, en limitant entre autres la circulation d'argent liquide et en imposant un seuil bas pour les règlements en espèces. Notre outil interne de gestion de projets possède des contrôles intégrés visant à s'assurer que les tâches sont effectivement accomplies et les livrables remis aux clients.

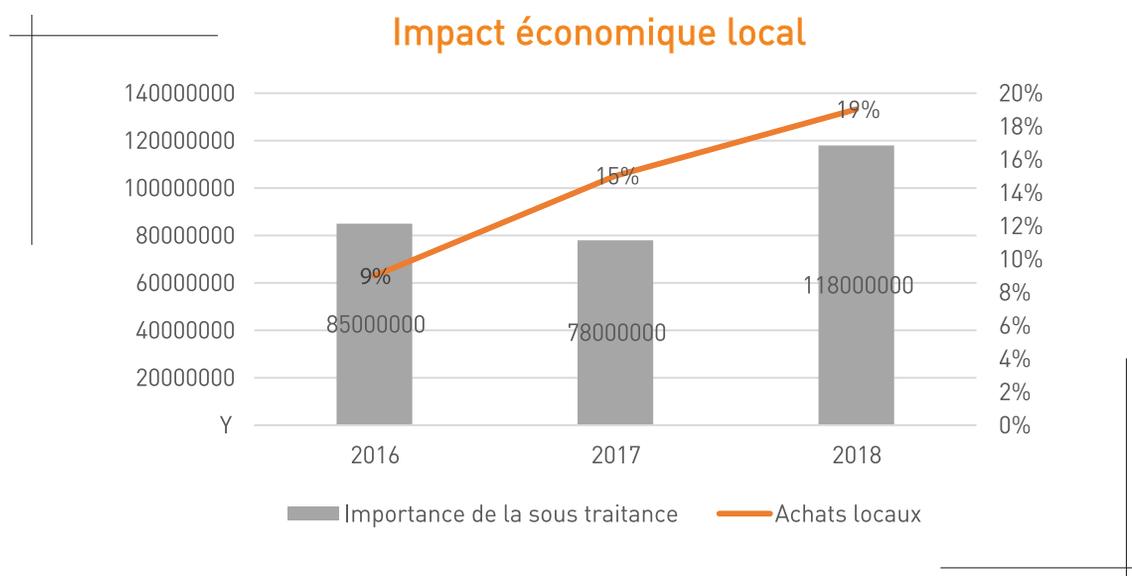


Notre impact économique local

NEUROTECH soutient l'économie locale au travers de la valeur économique directe créée et distribuée par l'entreprise :

Valeur économique directe créée et distribuée	Valeur 2017 (XOF)	Valeur 2018 (XOF)	Évolution 2017/2018
Recettes	3026825111	3800000000	+26%
Coûts opérationnels	1527360905	1902370548	+25%
Masse salariale	545942748	661489220	+21%
Versements aux apporteurs de capitaux	0	0	0%
Versements à l'état	701802683	887634330	+26%
Montant total des dons	2163000	2816987	+30%

La nature de nos activités fait que nous devons importer une grande partie du matériel que nous utilisons. Toutefois, nous nous attachons à effectuer des achats locaux autant que possible, traduisant ainsi notre implication dans le tissu économique local. En 2018, la part des dépenses que nous avons réalisées avec des **fournisseurs locaux** a augmenté pour accompagner la hausse de notre chiffre d'affaires ; et est passée de 15% en 2017 à **19% en 2018**. L'augmentation de notre volume d'activités a également été synonyme de hausse du recours à la sous-traitance par des entreprises locales pour une partie de nos activités (câblage essentiellement). Cela a représenté en 2018 un montant **118 millions de francs CFA**.





La nature de nos activités fait que nous devons importer une grande partie du matériel que nous utilisons. Toutefois, nous nous attachons à effectuer des achats locaux autant que possible, traduisant ainsi notre implication dans le tissu économique local. En 2018, la part des dépenses que nous avons réalisées avec des fournisseurs locaux a augmenté pour accompagner la hausse de notre chiffre d'affaires ; et est passée de 15% en 2017 à 19% en 2018. L'augmentation de notre volume d'activités a également été synonyme de hausse du recours à la sous-traitance par des entreprises locales pour une partie de nos activités (câblage essentiellement). Cela a représenté en 2018 un montant 118 millions de francs CFA.

Notre communauté locale

La cohésion sociale en entreprise est également très importante pour NEUROTECH. Placer l'humain au cœur notre activité signifie faire de notre lieu de travail un lieu d'échanges ; et former avec nos collaborateurs une communauté soudée. Plusieurs tournois sportifs sont organisés en cours d'année (football, etc.). De même, l'organisation de séances de fitness et d'une initiation au taekwondo est autant d'occasions de fédérer les équipes tout en faisant la promotion de la santé et du bien-être de nos collaborateurs.

NEUROTECH est régulièrement sollicitée par la communauté locale pour accompagner financièrement différents événements et projets. Les actions communautaires d'aujourd'hui sont le résultat d'une culture de l'entraide ancrée dans l'entreprise depuis sa création. Cette année, nous avons structuré notre politique de dons et fait un plan d'actions annuel cohérent avec la stratégie RSE de l'entreprise. Pour 2018, le montant total des dons accordés a atteint **2 816 987 FCFA** ; et est visible à travers des actions que nous menons dans le domaine de :



- **L'éducation :**

- NEUROTECH a sponsorisé la cérémonie de remise des prix aux lauréats du concours des 10 mots de la Francophonie organisé par la CONFEMEN qui a pour objectif d'améliorer des acquis en expression écrite et en vocabulaire et développement de l'esprit créatif chez les jeunes scolarisés.
- NEUROTECH a sponsorisé la fête de l'excellence organisée par une école primaire à Tivaouane pour primer les meilleurs élèves en mettant à leur disposition des fournitures scolaires.
- M. Abdoulaye Mbaye est intervenu lors d'un panel ayant pour thème «la transformation digitale des entreprises» durant l'événement de rentrée de SUP DE CO, école partenaire.

- **La santé :**

- Nous organisons régulièrement depuis 5 ans des collectes de sang qui mobilisent employés, clients et fournisseurs ; et cette année, dans un contexte marqué par une pénurie au niveau des banques de sang au Sénégal. Nous avons également sponsorisé une journée de don sang organisé par une société parapublique.
- NEUROTECH a sponsorisé une journée de sensibilisation et de dépistage du diabète pour ses riverains du quartier Point E.

- **La promotion de la RSE au Sénégal :**

- NEUROTECH a sponsorisé la Journée Portes Ouvertes dédiée à la RSE avec panels, atelier et des expositions, organisée par l'Institut des Sciences de l'Environnement (ISE).
- NEUROTECH a montré son engagement pour la préservation de la biodiversité en participant au forum organisé par RSE Sénégal sur le thème «Entreprises pour la préservation de la Biodiversité» dans le Delta du Fleuve Saloum.

- **Les dons et actions communautaires :**

- NEUROTECH a offert des nattes pour couvrir une mosquée à Saint Louis.
- NEUROTECH a sponsorisé la fête patronale dénommée Saint Gabriel au Sénégal organisée en présence d'autorités militaires et civiles.
- En décembre 2018, nous avons collectés 900 000 francs CFA auprès de nos collaborateurs pour soutenir le projet LIGHTFORCE (installation de kits solaires dans trois villages de la région de Kaffrine).

Notre engagement en faveur d'une Éducation de qualité

Parce que nous pouvons apporter notre expérience et notre soutien aux jeunes, nous avons choisi de faire de l'Éducation un des axes prioritaires de notre stratégie RSE.

L'accès à une éducation de qualité est un des Objectifs de Développement Durable fixés par l'Organisation des Nations Unies (ONU). En 2018, nous avons noué un partenariat avec l'École Centrale Polytechnique d'Ingénieurs (ECPI), portant à **12** le nombre d'**établissements d'enseignement supérieur partenaires** à travers le pays :

- L'université de Thiès (UT) ;
- L'université de Bambey (UADB) ;
- L'université de Ziguinchor (UASZ) ;
- L'université de Dakar (UCAD) ;
- L'université de Saint-Louis (UGB) ;
- L'institut africain de management (IAM) ;
- L'institut supérieur de management (ISM) ;
- L'école supérieure de commerce de Dakar (Sup de Co) ;
- L'école supérieure multinationale des télécommunications (ESMT) ;
- L'institut africain des sciences mathématiques (AIMS) ;
- L'institut supérieur d'enseignement professionnel de Thiès (ISEP),
- ET l'école centrale polytechnique d'ingénieurs (ECPI).

Ces partenariats consistent entre autres à envoyer des collaborateurs de NEUROTECH pour intervenir auprès des étudiants, à recevoir des stagiaires que nous rémunérons, à embaucher des jeunes actifs issus de ces établissements en fonction de nos besoins, etc. Au total, nous avons reçu en 2018 **dix stagiaires** issus d'établissements partenaires (AIMS, ISM, ESMT, UCAD et ISEP). Des pistes de travail supplémentaires sont à l'étude pour approfondir nos relations avec les institutions partenaires (intervention des experts de NEUROTECH pour réformer les curricula, organisation de « hakaton » pour trouver des solutions au changement climatiques, etc.). Nous soutenons ainsi le développement de la filière TIC, et participons à l'augmentation de nombre de jeunes compétents et qualifiés qui arrivent sur le marché du travail.



Autres partis pris

NEUROTECH est partenaire du CTIC, premier incubateur basé en Afrique de l'Ouest pour les entrepreneurs des TIC et des technologies mobiles. A la demande du Ministère de la Communication, des Télécommunications, des Postes et de l'Économie Numérique et dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Actions National de la Résolution 70 de l'Union Internationale des Télécommunications (UIT), nous organisons annuellement une manifestation à l'occasion de la JIFTIC (Journée Internationale des Filles dans les TIC). Cette journée est une occasion de plus de promouvoir le secteur des TIC auprès des jeunes filles en particulier. Nous avons organisé un panel composé de femmes dans le domaine de l'IT (scientifiques, de formation littéraire à la base, membres d'associations et managers qui évoluent dans le secteur des TIC) pour faire ressortir la diversité et l'accessibilité des métiers du numérique. De même, NEUROTECH a participé à l'atelier de validation du rapport d'audit genre du Ministère de la Communication, des Télécommunications, des Postes et de l'Économie Numérique du Sénégal pour appréhender sa méthode pour promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace de l'approche genre dans les politiques, programmes et structures et pour soutenir l'institutionnalisation du genre.

Notre Président Directeur Général, M. Abdoulaye Mbaye porte la démarche RSE de l'entreprise et en définit les orientations. Son implication personnelle se traduit par ses engagements et participation à divers manifestations au cours de l'année, notamment pour la promotion de l'entrepreneuriat et du leadership féminin. M. Mbaye est vice-président de Réseau Entreprendre Sénégal, qui a pour mission de contribuer à la réussite d'entrepreneurs créateurs d'emplois et de richesses. Il a également participé à l'organisation de la première édition du Sommet Afrique Francophone des Investisseurs et Anges (SAFIAA).



NOTRE ENVIRONNEMENT

Protection de l'Environnement

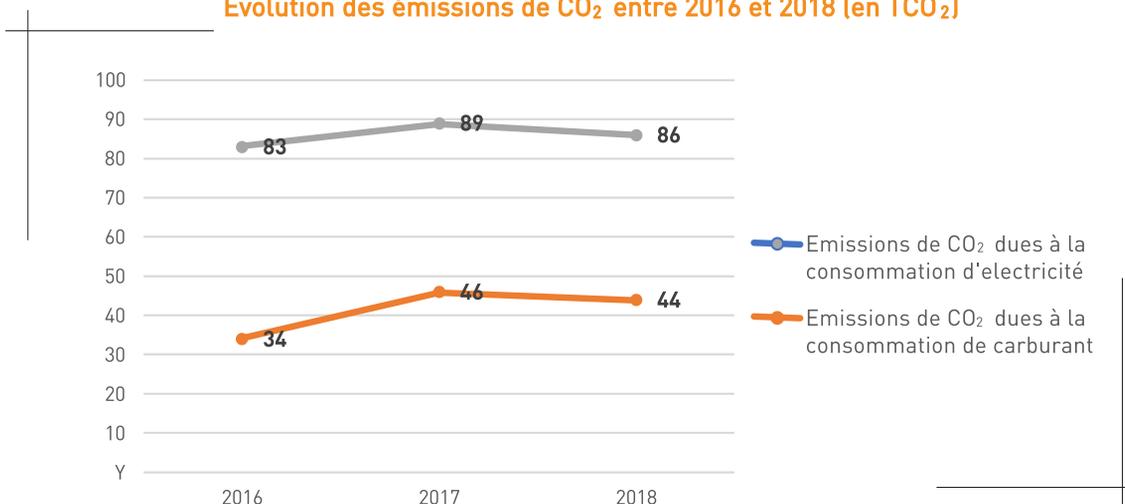
NEUROTECH s'est engagée à protéger l'Environnement et à limiter les impacts de ses activités dans les zones dans lesquelles elle opère. Le sous-comité RSE dédié au développement durable travaille à réduire l'impact environnemental de l'entreprise. Notre **politique environnementale**, formalisée depuis 2017, reprend nos engagements et réaffirme l'importance de la gestion des consommations et des déchets. Elle s'applique à l'ensemble des salariés et des partenaires de NEUROTECH et est affichée dans nos locaux. Le secteur des TIC est un grand consommateur d'énergie, et notre mode de fonctionnement par déplacement sur les sites des clients génère des émissions de gaz à effet de serre (CO₂, notamment). C'est pourquoi, comme pour les exercices précédents, la consommation énergétique (et les émissions liées) ainsi que la production de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) constituent nos principaux impacts environnementaux et ont concentré nos efforts. En parallèle, nos collaborateurs ont suivi en **moyenne 2 heures de formation par salarié sur la protection de l'environnement** et le développement durable.

Consommations énergétiques et émissions de CO₂

Notre consommation électrique est liée à nos activités de bureau et à la présence d'un Datacenter dans nos locaux. Nous nous sommes fixés comme objectif de réduire notre consommation d'électricité de 7% à l'horizon 2020 ; et nous avons d'ores et déjà mis en place des actions en ce sens. En 2018, nous avons **réduit la consommation électrique de 3%**. Cette bonne performance peut être attribuée, entre autres, à la virtualisation de certains éléments du Datacenter et à la participation active de nos collaborateurs à nos efforts d'économies d'énergie.

Les trois véhicules de notre flotte dédiés aux déplacements et livraisons de matériel hors de Dakar sont responsables de notre consommation de diesel. En 2018, nous avons enregistré une augmentation de la consommation de diesel de près de 30%. Cette hausse significative s'explique d'une part par une augmentation de nos activités (comme en témoigne la hausse de notre chiffre d'affaires) ; et d'autre part par plusieurs pannes ayant affectées nos véhicules fonctionnant à l'essence au cours de l'année. Pour la même raison, la consommation d'essence de nos véhicules a diminué de près de 20% en 2018. Les émissions de carbone indirectes liées aux consommations énergétiques (scope 2) sont fournies ci-après.

Evolution des émissions de CO₂ entre 2016 et 2018 (en TCO₂)





Cette année, le reporting des émissions de CO₂ dues aux déplacements par avion des collaborateurs de NEUROTECH n'a pas pu être complété pour cause de données manquantes. En effet, sur les vols intracontinentaux, par exemple Dakar-Abidjan, les compagnies aériennes ne fournissent pas les émissions liées. En l'absence de données pour 7 vols sur la période de reporting, nous avons choisi de ne pas reporter cet indicateur pour 2018. Nous travaillons à définir une méthode d'estimation fiable qui nous permettra de pallier au manque d'informations le cas échéant. De même, la collecte de données relatives aux déplacements du matériel que nous importons (scope 3) est toujours en cours de fiabilisation.

Gestion de nos déchets

Depuis 2015, NEUROTECH fait appel à un partenaire local, SetTic, pour la prise en charge et le recyclage de ses DEEE. Nous nous assurons ainsi que la fin de vie de nos DEEE est gérée conformément aux standards internationaux, et dans le respect et la protection de l'environnement. En 2018, **50kg de DEEE** ont été pris en charge par notre partenaire, essentiellement des cartouches. La forte augmentation de la quantité de DEEE recyclés (augmentation 50%) s'explique par l'acquisition de quatre nouvelles imprimantes, qui génèrent donc une quantité accrue de cartouches à évacuer. Des bornes de collecte de DEEE ont été placées à différents endroits dans nos locaux, afin d'inciter nos collaborateurs à adopter les bons gestes.

Nos autres types de déchets ne font toujours pas encore l'objet d'un suivi, et n'ont donc pas pu être reportés pour les besoins du présent rapport. Nous réfléchissons à nos options en matière de gestion des déchets et à la pertinence du tri sélectif dans notre contexte. L'essentiel de nos **dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement** concerne la gestion des déchets (DEEE, déchets ménagers et nettoyage). Elles s'élèvent à **4 492 053 francs CFA** en 2018.



TABLEAU DES INDICATEURS RSE

	Indicateur	Unité	Valeur 2016	Valeur 2017	Valeur 2018	
Economie	Chiffre d'affaires	Frcs CFA	3 135 197 177	3 026 737 107	3 800 000 000	
	Valeur économique directe créée et distribuée :					
	- Recettes		*	3 026 825 111	3 623 6895 04	
	- Coûts opérationnels		*	1 527 360 905	1 902 370 548	
	- Masse salariale	Frcs CFA	*	545 942 748	661 489 220	
	- Versements aux apporteurs de capitaux		*	0	0	
	- Versements à l'état		*	701 802 683	887 634 330	
	- Montant total des dons			150 000	2 163 000	2 816 987
	Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum	%	*		60	60
	Part des dépenses réalisées auprès de fournisseurs locaux	%		9	14,8	19

	Indicateur	Unité	Valeur 2016	Valeur 2017	Valeur 2018
Social	Effectif au 31 décembre	Nbr	52	57	59
	Ventilation par genre :				
	- Hommes	%	56	53	51
	- Femmes	%	44	47	49
	Ventilation par types de contrat :				
	- CDI	%	95	96,5	97
	- CDD	%	5	3,5	3
	Ventilation par tranches d'âge :				
	- Moins de 30 ans	%	23	37	29
	- Entre 30 et 40 ans	%	69	46	58
	- Entre 40 et 50 ans	%	6	14	10
	- Plus de 50 ans	%	2	3	3
	Part de salariés couverts par une convention collective	%	100	100	100
	Nombre de salariés couverts par l'assurance maladie	Nbr	33	29	38
	Nombre total d'embauches	Nbr	*	16	15
	Taux de rotation du personnel	%	*	20	22
	Taux de retour au travail et maintien au poste après congé parental	%	100	100	100
	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Nbr	0	0	0
	Taux de fréquence	-	0	0	0
	Taux de gravité	-	0	0	0
	Taux d'absentéisme	%	←1	1,36	1,58
	Formation				
	- Nombre de salariés formés	Nbr	11	36	53
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Hrs	28,4	64	66
	Part de salariés ayant bénéficiés d'entretiens périodiques d'évaluation	%	25	0	100
	Part des femmes dans le management	%	50	50	50
	Rémunération Hommes/Femmes :				
	- Ratio Hommes	-	*	0,97	0,95
- Ratio Femmes	-	*	0,93	0,98	
Nombre de litiges en matière d'emploi	Nbr	1	3	2	

	Indicateur	Unité	Valeur 2016	Valeur 2017	Valeur 2018
Environnement	Consommation d'électricité	MWh	120,3	128,7	125
	Émissions de CO ₂ dues à la consommation électrique	tCO ₂	83	89	86
	Consommation de carburant (Gasoil)	L	0	5 182	6 697
	Consommation de carburant (Super)	L	15 120	14 234	11 235
	Émissions de CO ₂ dues à la consommation de carburant (gasoil)	tCO ₂	0	14	18
	Émissions de CO ₂ dues à la consommation de carburant (essence)	tCO ₂	34	32	26
	Émissions de CO ₂ dues aux déplacements par avion	tCO ₂	*	22,27	Non disponible
	Quantité de DEEE recyclés	Kg	25	23	50
	Montant des amendes pour non-conformité environnementale	Frcs CFA	0	0	0
	Dépenses et investissements en matière de protection de l'environnement	Frcs CFA	*	4 386 440	4 492 053
Sociétal	Formation RSE				
	- Nombre de salariés ayant reçu une formation RSE	Nbr	0	29	34
	- Nombre moyen d'heures de formation par salarié en RSE	Nbr	0	1	2
	Pourcentage de salariés formés en matière de lutte contre la corruption	%	*	100	100
	Montant des amendes pour non-respect des législations	Frcs CFA	*	0	0
	Nombre de partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieur	Nbr	9	11	12
	Importance de la sous-traitance	Frcs CFA	85 000 000	78 000 000	118 000 000

* Indicateur non reporté en 2016 et/ou 2017 - information non disponible à la date du reporting

AVIS DU PANEL DE PARTIES PRENANTES

Cette année, NEUROTECH a une nouvelle fois demandé à un panel de parties prenantes d'évaluer la qualité de la communication de sa stratégie en matière de responsabilité sociétale et la qualité du reporting de ses activités couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2018. L'évaluation externe répond à trois principaux objectifs :

- Rassurer les parties prenantes sur l'exactitude et la crédibilité des informations communiquées ;
- Prouver au management de NEUROTECH que les informations communiquées sont fiables et peuvent être prises en compte dans le processus de prise de décisions ;
- Obtenir un feedback afin d'améliorer le contrôle interne, les performances en matière de responsabilité sociétale et la transparence.

La collecte de l'avis des parties prenantes est effectuée selon cinq critères qui constituent une grille d'analyse pour les membres du panel consultés : la qualité du rapport, l'exhaustivité des informations contenues dans le rapport, la pertinence des politiques et actions décrites, la mesure des progrès et la pertinence des indicateurs de performance communiqués, et la qualité du dialogue noué par NEUROTECH avec ses parties prenantes. Les avis et recommandations des membres du panel d'évaluation sont présentés ci-dessous. Une partie de ces recommandations a déjà été intégrée dans la version finale du rapport 2018 de NEUROTECH.

La forme

Les lecteurs ont apprécié le style clair et direct du rapport. La lisibilité du rapport a été améliorée par la présentation sous forme graphique de plusieurs indicateurs de performance, comme la ventilation des effectifs par genre et par tranches d'âge, et la répartition des dépenses RSE par comité. Les membres du panel saluent les efforts faits pour commenter l'ensemble des informations chiffrées communiquées.

Axes d'amélioration :

Les membres du panel d'évaluation ont noté la prédominance de données chiffrées pour mesurer certains aspects de la RSE de NEUROTECH, par exemple l'impact économique local de l'entreprise. Il est recommandé soit de présenter les données sous forme de graphiques, soit de fournir uniquement les évolutions d'une année sur l'autre pour plus de lisibilité. De plus, afin d'ajouter à l'équilibre des différentes parties du rapport, les lecteurs recommandent d'étoffer davantage le reporting des engagements communautaires de l'entreprise lors des exercices futurs.

Le contenu

Les membres du panel des parties prenantes jugent l'information claire et de qualité ; et le traitement des thématiques pertinent et très complet. Le rapport fournit les éléments de compréhension et d'appréciation nécessaires au lecteur et autorise la comparaison avec les années antérieures. Les membres du panel apprécient la prise en compte des remarques émises lors du précédent panel d'évaluation et notent les efforts fournis pour un meilleur équilibre entre les différentes parties du rapport et pour une lisibilité accrue grâce aux illustrations. Ils ont ressenti la stratégie mise en place par l'entreprise et le plan d'actions déroulés au cours de l'année et traduit par les actions décrites dans le rapport. Ils félicitent NEUROTECH pour sa transparence et l'encouragent à produire des rapports toujours plus complets et exhaustifs.

Axes d'amélioration :

Les membres du panel des parties prenantes suggèrent de : fournir des informations complémentaires concernant l'engagement communautaire de NEUROTECH, rendre la lecture du rapport plus accessible à un public non spécialiste de la RSE en ajoutant une note méthodologique, distinguer les dépenses RSE de celles qui relèvent de l'animation des ressources humaines. Ils recommandent également à NEUROTECH de faire une évaluation plus qualitative et émotionnelle des impacts de sa démarche RSE. Plusieurs pistes d'actions ont été proposées afin d'améliorer le déploiement de la démarche et la communication de NEUROTECH en matière de RSE : éditer une newsletter RSE à destination de ses parties prenantes internes et externes, créer un portail dédié à la RSE sur son site web, intégrer la RSE dans les critères d'évaluation annuels. Cette année encore, des membres du panel regrettent le manque de dynamisme du dialogue avec les établissements d'enseignement supérieur partenaires ; plusieurs pistes d'action ont été proposées dans ce domaine.



Prise en compte des remarques émises lors du précédent panel

Les membres du panel d'évaluation notaient, pour la COP 2017, un rapport RSE lisible, fiable et exhaustif. Ils avaient apprécié, entre autres, la présence d'un tableau de bord RSE en fin de rapport, et la représentation graphique des indicateurs qui ajoutait à la clarté de l'ensemble. Le panel avait proposé des axes d'améliorations, notamment : un meilleur équilibre entre les différentes parties du rapport, plus de comparabilité d'une année sur l'autre des indicateurs de performance, une meilleure lisibilité de la stratégie RSE, la présence d'une note méthodologique. NEUROTECH a tenu compte de ses recommandations dans son rapport 2018, en développant les informations communiquées concernant son engagement communautaire, en ajoutant des définitions méthodologiques, en ajoutant les évolutions d'une année sur l'autre pour certains indicateurs.



MÉTHODOLOGIE

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

Les Membres du panel des parties prenantes

Seynabou Dia :	NEUROTECH
Ibrahima Ndiaye :	ESMT
Clara Cohade :	Investisseurs et Partenaires (intervention à distance)
Marie Fall :	Banque de l'Habitat du Sénégal (BHS)
Mohamed Kassé :	BHS

NOTE MÉTHODOLOGIQUE / DÉFINITIONS

A la demande des membres du panel des parties prenantes, nous avons préparé ce lexique afin de faciliter la lecture de notre COP à un large public.

DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

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



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

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

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

Normes Global Reporting Initiative (GRI) : Les normes GRI créent un langage commun pour les organisations et les parties prenantes avec lequel les impacts économiques, environnementaux et sociaux des organisations peuvent être communiqués et compris. Les normes sont destinées à améliorer la comparabilité et la qualité des informations sur ces impacts, offrant ainsi une plus grande transparence et accroissant la redevabilité des organisations.

Objectifs de Développement Durable (ODD) : 17 objectifs établis par les Nations Unies, à atteindre à l'horizon 2030, pour répondre aux cibles suivantes : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous. Les ODD remplacent les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), qui se sont terminés en 2015.

Pacte Mondial des Nations Unies : Plus large initiative RSE mondiale portée par l'ONU avec plus de 12000 participants, le Pacte Mondial couvre l'ensemble des sujets du développement durable à travers ses 10 principes regroupés en 4 catégories : droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. Les adhérents s'engagent à publier chaque année une Communication sur le Progrès, rapport RSE de niveau GC Active (basique) ou GC Avancé (Active + 21 critères supplémentaires).

Parties prenantes : Entité ou personne dont il peut raisonnablement être attendu qu'elle soit affectée de manière significative par les activités, les produits et les services de l'organisation, ou dont il peut raisonnablement être attendu que les actions affectent la capacité de l'organisation à mettre en œuvre avec succès ses stratégies et à atteindre ses objectifs. (Source : Norme GRI)

Référentiel de reporting : Ensemble des définitions des indicateurs utilisés par l'entreprise pour rendre compte de ses performances RSE.

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) : La RSE regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement. (Source : e-rse.com)



INDEX GRI / ISO 26000

NORMES GRI		ISO 26000	COP 2018
Norme GRI	Élément d'information	Référence	Page
Éléments généraux d'information			
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-1 Nom de l'organisation	-	42
	102-2 Activités, marques, produits et services	-	7
	102-3 Lieu géographique du siège	-	42
	102-4 Lieu géographique des sites d'activités	-	8
	102-5 Capital et forme juridique	-	42
	102-6 Marchés desservis	-	8
	102-7 Taille de l'organisation	-	16
	102-8 Information concernant les employés et autres travailleurs	6.4 6.4.3	16
	102-9 Chaîne d'approvisionnement	-	6,22
	102-10 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	-	6
	102-11 Principe de précaution ou approche préventive	6.2	15
	102-12 Initiatives externes	6.2	24,25
	102-13 Adhésion à des associations	6.2	10
	102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé	6.2	4
	102-16 Valeurs, principes, normes et règles de conduite	-	6
	102-18 Structure de gouvernance	6.2	9,14
	102-40 Liste des groupes de parties prenantes	6.2	11
	102-41 Accords de négociation collective	6.4	17
	102-42 Identification et sélection des parties prenantes	6.2 6.7	12
	102-43 Approche de l'implication des parties prenantes	6.2 6.7	11,12
	102-44 Enjeux et préoccupations majeures soulevés	6.2 6.7	13
	102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés	6.2 6.7	8
	102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	-	15
	102-47 Liste des enjeux pertinents	-	13,29
	102-48 Réaffirmation des informations	-	Sans objet
	102-49 Modifications relatives au reporting	-	15,28
	102-50 Période de reporting	-	15
	102-51 Date du rapport le plus récent	-	29
	102-52 Cycle de reporting	-	15
	102-53 Point de contact pour les questions relatives au rapport	-	42
102-54 Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	-	15	
102-55 Index du contenu GRI	-	37	
102-56 Vérification externe	7.5.3	35	

Approche managériale			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1 Explication de l'enjeu pertinent et son périmètre	-	11,13,15
	103-3 Évaluation de l'approche managériale	-	29
Enjeux pertinents			
Normes économiques			
Performance économique			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	8,22
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	6.8	29
Présence sur le marché			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	17
GRI 202 : Présence sur le marché 2016	202-1 Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local	6.4.4 6.8	29
Impacts économiques indirects			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	23
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1 Mécénat	6.8.9	29
Pratiques d'achats			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	22
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	6.6.6 6.8.7	29
Lutte contre la corruption			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	21
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	6.6.3	29

Comportement anticoncurrentiel			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	21
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	6.6.5 6.6.7	21
Normes environnementales			
Aspect pertinent : Énergie			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	27
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	6.5.4	29
Émissions			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	27
GRI 305 : Émissions 2016	305-2 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	6.5.5	29
Effluents et déchets			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	28
GRI 306 : Effluents et déchets 2016	306-2 Déchets par type et méthode d'élimination	6.5.3	29
Conformité environnementale			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	28
GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1 Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale	4.6	29
Évaluation environnementale des fournisseurs			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	sans objet

GRI 308 : Evaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	6.3.5 6.6.6	sans objet
Normes sociales			
Emploi			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	16
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	6.4	29
	401-3 Congé parental	6.4	29
Relations employés/direction			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	17
GRI 402 : Relations employés/ direction 2016	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	6.4.4	17
Santé et sécurité au travail			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	20
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	6.4.6	29
Formation et éducation			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	18
GRI 404 : Formation et Education 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	6.4.7	29
	404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	6.4.7	29
Diversité et égalité des chances			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	17

GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	6.2.3 6.4.3	29
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des hommes et des femmes	6.4.3	29
Lutte contre la discrimination			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	19
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	6.3.7	29
Liberté syndicale et droit de négociation collective			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	sans objet
GRI 407 : Liberté syndicale et droit de négociation collective 2016	407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	6.3.3 6.4.5	sans objet
Évaluation des droits de l'homme			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	20
GRI 412 : Évaluation des droits de l'homme 2016	412-2 Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'Homme	6.3.4	29
Confidentialité des données des clients			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	9
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	6.7.7	29
Conformité socio-économique			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-2 Approche managériale et ses composantes	-	21
GRI 419 : Conformité socio-économique 2016	419-1 Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	6.6 6.7	29

NEUROTECH SA

Siège social : 8, Boulevard du Sud - Point E,
Dakar, Sénégal
Tél : (+221) 33 869 90 90
Fax : (+221) 33 824 57 25

Pour toute question concernant ce rapport, veuillez contacter :

M. Abdoulaye MBAYE

Président Directeur Général
abdoulaye.mbaye@neurotech.sn



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.





NEUROTECH
Développons une technologie intelligente

NEUROTECH SA

Siège social : 8, Boulevard du Sud - Point E,

Dakar, Sénégal

Tél : (+221) 33 869 90 90

Fax : (+221) 33 824 57 25