



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2018



SOMMAIRE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1. Démarche générale et méthodologie	P.4
2. Le modèle d'affaires Prodware	P.5
3. Les risques et les enjeux de Prodware	P.6
4. L'innovation, l'ADN du groupe	P.6
5. Le capital humain au cœur de la stratégie de Prodware	P.7
6. L'activité du groupe ancrée dans le respect de l'environnement	P.15
7. Autres aspects sociétaux	P.16

1. DÉMARCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE

1.1. Gouvernance de la démarche RSE

La RSE est pilotée par la Direction Financière de l'entreprise.

1.2. Contexte particulier de la Déclaration de Performance Extra Financière

La Déclaration de Performance Extra Financière (« DPEF ») du groupe Prodware (ci-après le « Groupe » ou « Prodware ») est présentée conformément à l'article R. 225- 105 du Code du commerce et son décret n° 2017-1265 du 9 août 2017. Ce décret a été pris en application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière est ainsi la première élaborée par le Groupe en vertu des textes précités.

1.3. Les engagements RSE de Prodware

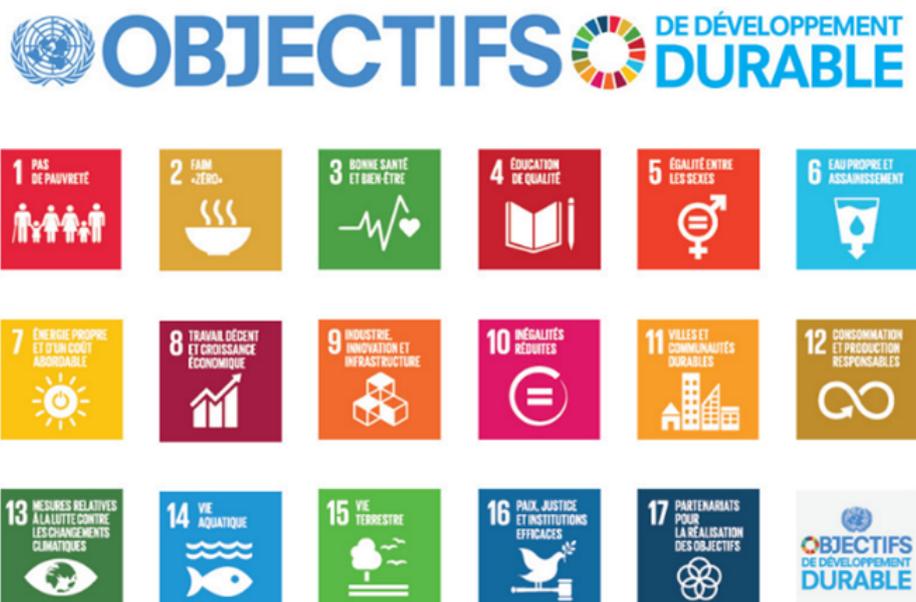
Prodware a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies dès 2009.

Il s'est ainsi engagé à respecter et à appliquer l'ensemble des principes du Pacte Mondial qui concernent à la fois la responsabilité sociétale de l'entreprise, son comportement et ses actions face au développement durable et aux problèmes d'environnement ainsi que son engagement social.

Les Nations Unies ont adopté en 2015 un nouveau programme composé de **17 Objectifs pour un Développement Durable (« ODD »)**. Les ODD s'affirment ainsi comme le nouveau cadre mondial des priorités - et sa traduction pour les entreprises par le Global Compact, le WBCSD et la GRI - constitue un nouveau référentiel RSE exhaustif.

Prodware a choisi de s'appuyer sur ce référentiel ODD, décliné pour les entreprises, pour identifier ses principaux enjeux RSE et suivre les performances de ses politiques.

Les risques et enjeux RSE ont été analysés et définis par la Direction Financière.



2. LE MODÈLE D’AFFAIRES PRODWARE

2.1. Les métiers de Prodware

La transformation digitale génère des bouleversements majeurs dans l’organisation des entreprises. Elles doivent réinventer leur business model pour préserver et conquérir de nouveaux clients, en s’appuyant notamment sur les nouvelles technologies disruptives. Le client est en effet le premier enjeu de cette transformation pour les entreprises (baromètre E&Y de la transformation digitale).

Dans ce contexte de transformation porteur de défis mais aussi d’opportunités pour les acteurs économiques, Prodware se positionne comme l’expert digital incontournable pour aider les entreprises à bâtir leur business process de demain.

Il conçoit et développe des solutions innovantes et personnalisées pour chaque client, intégrant néanmoins toutes les composantes d’une offre globale telles que les métiers du conseil, de l’intégration etc. Prodware aide notamment ses clients à concrétiser leurs stratégies Cloud, à développer des outils de prise de décisions reposant sur l’Intelligence Artificielle ou à créer des applications IoT.

La **stratégie** de Prodware s’appuie sur les fondamentaux suivants :

- › **Une démarche pérenne en matière d’innovation**, gage de son positionnement d’expert ;
- › Une offre customisée aux besoins de chaque client, qui s’appuie **sur l’expertise des équipes de Prodware sur des secteurs dédiés** :
 - Fabrication (Manufacturing),
 - Vente (Retail),
 - Distribution,
 - Services professionnels,
 - Secteur Public - Finance.
- › **Une excellence technique** dans la qualité de service rendu à ses clients.

Dans cet environnement technologique et commercial en constante évolution, les enjeux de Prodware peuvent se décliner en 3 volets :

- › Maintenir un **haut niveau d’innovation** et d’expertise au service de ses clients
- › **Développer son capital humain**, son premier capital, en :
 - Attirant les meilleurs talents
 - Valorisant son capital humain au travers de multiples actions dédiées
 - Fidélisant les talents adéquats
- › Tout en continuant sa démarche d’entreprise citoyenne visant à **réduire son impact sur l’environnement**

Le tout dans le respect de ses **valeurs** et de ses obligations légales en matière d’éthique.

2.2. Ses atouts

Capital humain

- › 1 325 collaborateurs présents au 31 décembre 2018 répartis dans 15 pays et 4 continents
- › 38 heures de formation en moyenne par collaborateur

Capital immatériel

- › Un catalogue de solutions innovantes par secteurs et par métiers
- › Une expertise technique reconnue dans toute la chaîne de valeur du SI (conseil, intégration, services managés etc.)

Structure capitalistique

- › Société cotée en bourse depuis 2006 – Code mnémorique ALPRO
- › Avec une forte empreinte managériale : +38 % du capital détenu par les fondateurs et managers

Capital sociétal

- › Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2009
- › Charte managériale
- › Des valeurs fortes : Audace, Passion, Confiance, Intégrité

2.3. La création de valeur

Capital humain

- › Une croissance des effectifs sur l'ensemble du Groupe de 3,8% par rapport à 2017 et de 44,3% sur 10 ans
- › 17% des effectifs en zone « nearshore »
- › 27% des effectifs en R&D (directs et indirects)

Capital immatériel

- › Une base de 19 000 clients, stable depuis de nombreuses années
- › Un chiffre d'affaires récurrent de 38,4% en 2018 et un pourcentage de récurrence du CA en hausse constante
- › Une offre complète 'end to end' proposée aux clients

Capital financier

- › 175.9 m€ de CA en 2018, en hausse de 4,9% par rapport à 2017 et de 85% sur 10 ans
- › Un résultat opérationnel à 17,2 M€, en hausse de 12,1% par rapport à 2017 et de 364% sur 10 ans

3. LES RISQUES ET LES ENJEUX DU PRODWARE

Les risques liés à l'activité sont ainsi essentiellement d'ordre technologiques et humains. Ils sont présentés sous l'aspect économique dans la partie facteurs de risques du rapport de gestion.

Les enjeux ont été alloués aux différents Objectifs de Développement Durable pour suivre la contribution du Groupe en matière de RSE et pour mesurer les politiques et performances associées.

Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Le développement durable constitue aujourd'hui un enjeu majeur de notre société et représente un formidable facteur de performance, non seulement économique mais aussi sociale, pour l'entreprise moderne.



4. L'INNOVATION, L'ADN DU GROUPE - ODD 9

L'innovation fait partie intégrante de l'ADN de PRODWARE et de son développement. Elle s'inscrit dans le développement de l'ensemble des métiers et des offres du Groupe.

Depuis de nombreuses années, Prodware investit une partie significative de ses ressources en activités de R&D, lesquelles ont, d'année en année, été reconnues innovantes et ont obtenu un crédit d'impôt recherche.

A la clôture 2018, 27% des effectifs de Prodware (directs et indirects) étaient dédiés à l'activité recherche et développement.

Par ailleurs, le groupe sponsorise le Prodware Innovation Space, un incubateur de startups. Ce programme aide les startups à se structurer et s'organiser autour d'une stratégie de développement, avec accès aux canaux de distribution et de vente des sponsors du programme. En retour, ces solutions pourraient être incorporées dans le catalogue des produits et bénéficier de la stratégie go-to-market desdits sponsors dont Prodware – une approche gagnant-gagnant pour un développement commercial ambitieux et durable.

Ce programme s'inscrit donc dans une dynamique d'innovation et de création de valeur en parfaite adéquation avec la stratégie de Prodware d'accompagner les sociétés à se réinventer pour convertir les différentes évolutions marché et révolutions technologiques en catalyseur de compétences et d'expérience pour ses clients.

5. LE CAPITAL HUMAIN AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE PRODWARE

Le métier de Prodware est d'accompagner ses clients dans leur démarche de création de valeur. Le succès de chacun de ses projets repose tout à la fois sur des aspects techniques mais aussi humains.

C'est donc logiquement que le capital humain est au cœur de la stratégie du groupe.

Cette stratégie dédiée se décline en actions suivies et mesurables avec des objectifs pouvant se synthétiser comme suit :

Développer l'attractivité du Groupe avec notamment :

- › Une Direction RH structurée et étoffée au service d'une marque employeur forte
- › Une politique structurée en vue de l'embauche des meilleurs talents

Le développement des talents du Groupe avec notamment :

- › La formation des collaborateurs tout au long de leur carrière, en adéquation avec les besoins du Groupe
- › Des perspectives de carrière et de mobilité
- › Une assurance de bien-être au travail

La fidélisation des collaborateurs avec notamment :

- › Une politique de rémunération compétitive
- › Des schémas de rémunération reconnaissant et promouvant la performance

5.1. Le capital humain du groupe RSE en quelques chiffres

5.1.1. Effectif du groupe RSE au 31 décembre 2018

L'effectif du groupe sur le périmètre RSE de Prodware au 31 décembre 2018 couvre cette année 1 195 personnes, soit 90% de l'effectif de l'ensemble du groupe Prodware à cette date, contre 74% l'an passé.

Le reporting couvre les pays suivants : France, Allemagne, Belgique, Espagne, Hollande et Israël pour la première année.

Une comparaison à périmètre comparable sera donnée autant que possible.

5.1.2. Effectif moyen du groupe RSE

En cohérence avec les années précédentes, Prodware a choisi de retenir l'effectif moyen comme "indice de référence" de sa DPEF.

Il est précisé que l'effectif moyen utilisé est calculé en tenant compte du temps de présence et du pourcentage de temps de travail des collaborateurs au cours de l'exercice.

C'est donc un effectif 'équivalent temps plein' qui est retenu afin de mieux appréhender la contribution de chaque collaborateur à la performance du groupe sur l'année considérée.

L'effectif moyen du groupe sur le périmètre RSE est en progression de 6,1% à périmètre comparable, en lien avec la croissance de l'activité.

Effectif	2018	2017 (à périmètre comparable)	2017 publié	2016 publié
Effectif moyen total	1 128	1 063	949	1 006
Variation effectifs 2017/2018	6,1%			

5.1.3. Effectif par statut

L'effectif est composé majoritairement de personnes ayant une formation Master ou équivalent et/ou une position d'encadrement (statut cadre en France ou équivalent à l'étranger).

Le pourcentage « d'Executives & Managers » reste remarquablement stable - aux alentours de 70% sur plusieurs années.

Effectif	2018	2017 (à périmètre comparable)	2017 publié	2016 publié
Executives & Managers (cadres)	70,8%	70,2%	71,9%	69,3%

5.1.4. Effectif moyen par genre

Les femmes représentent 29,0% de l'effectif moyen du groupe, un pourcentage stable par rapport à l'exercice précédent à périmètre comparable, en légère progression par rapport à 2017.

Effectif	2018	2017 (à périmètre comparable)	2017 publié	2016 publié
% de femmes dans le Groupe RSE	29,0%	29,0%	27,1%	27,0%

5.1.5. Effectif par zone géographique

L'effectif se situe à 57,7% hors de France, en progression de 3,9% par rapport à l'exercice précédent, en lien avec la part contributive de l'international dans le chiffre d'affaires et les résultats.

La France accuse un léger tassement.

Effectif	2018	2017 (à périmètre comparable)	2017 publié	2016 publié
Effectif moyen International	57,74%	53,81%	48,3%	30,7%

5.1.6. Un groupe représentatif de toutes les classes d'âge

La répartition des âges au sein du groupe reste homogène avec une prédominance dans les catégories 25-54 ans.

Les tableaux ci-dessous permettent de noter les premiers bénéficiaires des actions menées en faveur des jeunes et celles menées pour la préservation des talents dans la classe d'âge seniors.

2018	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Effectif	27,20	283,29	385,54	306,52	125,32	1 127,87
En %	2,4%	25,1%	34,2%	27,2%	11,1%	100,0%

2017 publié	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Effectif	8,90	197,70	341,00	302,60	98,40	948,6
En %	0,9%	20,8%	35,9%	31,9%	10,4%	100,0%

5.2. L'attractivité du groupe - ODD 8 - ODD 5

5.2.1. La marque employeur - Notoriété

Un des enjeux de Prodware est d'être reconnu comme un employeur de référence dans son secteur, ce qui constitue à la fois un élément d'attractivité et de fidélisation des talents.

Quels que soient les critères ou classements pour étayer cette reconnaissance, être une entreprise 'où il fait bon travailler' est toujours la conséquence d'une politique RH ambitieuse, structurée, et 'identifiable' par les collaborateurs.

Au service de cette ambition, une direction Ressources Humaines renforcée a été mise en place au niveau du groupe et de chacun de ces lieux d'implantation.

Elle comprend à ce jour pas moins de 27 collaborateurs RH (équivalents temps plein) chargés de développer les actions nationales et transverses nécessaires au service de son capital humain et de sa marque employeur. Certaines de ces actions sont détaillées ci-après.

La notoriété d'une marque repose de même sur une stratégie de communication.

Le groupe a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux, relayant les succès commerciaux, les actualités en lien avec les métiers et technologies du Groupe mais aussi les offres d'emploi, les perspectives de mobilité, la vie de l'entreprise etc. Entre 1 500 et 2 000 messages ont ainsi été postés en 2018 sur les réseaux sociaux de référence, engendrant un nombre d'impressions significatives.

Les meilleurs ambassadeurs de Prodware étant ses collaborateurs, la promotion du groupe via les réseaux sociaux et par les salariés eux-mêmes est de même favorisée et stimulée via certains supports.

De nombreux témoignages de collaborateurs expliquant leur parcours sont publiés à la fois sur ces réseaux et sur l'intranet de l'entreprise, ceux-ci étant particulièrement appréciés parmi les nouveaux recrutés. En outre, un système de cooptation favorisant l'embauche de nouveaux collaborateurs par ceux présents s'avère efficace. A titre d'exemple, en France en 2018, 35 embauches ont été le fruit de cooptation.

Ces actions ont permis à Prodware France d'être placé en février 2019 dans le classement des 500 meilleurs employeurs par le magazine Capital et Statista et à la 4eme place du palmarès des meilleurs employeurs dans l'édition des logiciels.

Prodware Luxembourg a été labellisé en tant que première entreprise dans le classement Best Workplace Luxembourg, dans la catégorie Very Small Companies,

Le groupe entend poursuivre ses actions au service de sa marque et notoriété et ambitionne d'être demain parmi les employeurs référencés dans les classements 'Great Place to Work' et 'Top Employer' au sein de plusieurs pays.

5.2.2. Attirer les meilleurs talents - Recrutements

Reflète de sa notoriété et de son attractivité, Prodware a recruté en 2018 un nombre conséquent de 333 collaborateurs, soit un pourcentage de 29,5% de l'effectif moyen du groupe.

Ce ratio est en nette progression par rapport à 2017 (à périmètre comparable) qui affichait déjà un pourcentage significatif de 23,3 % par rapport à l'effectif moyen.

% recrutement sur effectifs moyens	2018	2017 périmètre comparable	2017 publié	2016 publié
Total recrutements	333,00	248,00	216,00	144,00
Effectif moyen	1 128	1 063	949	1 006
Total	29,5%	23,3%	22,8%	14,3%

L'international est le plus important contributeur à ce ratio avec 69% des recrutements opérés en 2018.

5.2.3. Des salariés de haut niveau

Les recrutements ont porté à 57% sur des personnels ayant une formation Master ou équivalent et/ou une position d'encadrement (statut cadre en France ou équivalent à l'étranger).

Ce pourcentage reflète le niveau de formation élevé des collaborateurs nécessaire pour délivrer les prestations de services à forte valeur ajoutée du Groupe.

Il est remarquablement stable entre 2018 et 2017.

Groupe 2018 - Recrutements	Total	% par statut	2017 à périmètre comparable	% par statut
Executives & Managers	190,00	57%	141,00	57%
Non Executives/Non Managers	143,00	43%	107,00	43%
Total	333,00	100%	248,00	100%

5.2.4. Des recrutements insuffisamment paritaires

En 2018, les femmes totalisent un pourcentage de 27,6% des embauches contre 29,0% l'année précédente à périmètre comparable.

Groupe 2018 - Recrutements	2018	2017 à périmètre comparable	2017 publié
Femmes	92	72	55
Total recrutements	333	248	216
Total	27,6%	29,0%	25,5%

Le léger tassement entre les 2 exercices, à vocation ponctuel, doit être mis au regard des effectifs totaux dans un secteur encore majoritairement masculin.

En 2018, parmi la totalité des embauches féminines, 37% l'ont été au statut Executives & Managers, en baisse par rapport à l'année précédente.

L'objectif du groupe est d'améliorer ces ratios, soucieux d'avoir en son sein une diversité propice à l'innovation et à l'audace.

5.2.5. Des contrats à durée indéterminée

Un des éléments d'attraction, notamment parmi les plus jeunes, est le recours aux contrats à durée indéterminée ou équivalent au sein Groupe.

95% des contrats sont en effet à durée indéterminée.

Le Groupe recourt aux contrats à durée déterminée essentiellement pour remplacer des salariés en congés ou en absence longue durée et recourt aux contrats de professionnalisation pour aider les jeunes à entrer dans la vie active.

5.3. Le développement des talents - ODD 3 - ODD 4

5.3.1. La formation

Dans un environnement technique en constante évolution, marqué par la transformation digitale, la formation des collaborateurs est une priorité. Les collaborateurs doivent, en temps réel, disposer du niveau d'expertise requis pour assurer les missions à forte valeur ajoutée réalisées par le groupe.

Pour répondre à ces besoins, le groupe a mis en place, depuis plusieurs années une école interne de formation dénommée **Prodware Academy**.

Au sein de la Prodware Academy, des programmes spécifiques permettent aux participants d'acquérir progressivement de solides compétences techniques ou métiers ou sur les solutions proposées par le Groupe, sans oublier les compétences comportementales.

Ces actions expliquent l'augmentation constante des heures consacrées à la formation ainsi que le nombre de collaborateurs concernés. Le groupe a déployé un total de 27 565 heures à la formation de 721 collaborateurs, soit près de 64% de l'effectif moyen.

Ce pourcentage très important, représentant un nombre moyen de 38,23 heures de formation par collaborateur au sein du groupe RSE. Il témoigne de sa volonté d'être à la hauteur du niveau technique attendu par ses clients.

Formation	Groupe 2018	Turnover 2017 Groupe RSE (à périmètre comparable)	Turnover 2017 Périmètre RSE (publié)
Total d'heures	27 565,05	24 224,96	21 774,96
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	721,00	602,00	494,00
<i>en % par rapport à l'effectif moyen</i>	63,9%	56,6%	52,1%
Nombre d'heures par collaborateur	38,23	40,24	44,08

5.3.2. Perspectives de carrière - Mobilité interne

Le suivi de carrière des collaborateurs fait l'objet d'un process structuré au niveau du groupe ; l'objectif étant que tous les collaborateurs puissent avoir l'opportunité de progresser en fonction des besoins de l'entreprise et de leurs souhaits.

Un entretien de performance annuel définissant à la fois le bilan des actions écoulées et les objectifs à atteindre est formalisé pour tous les collaborateurs. Il permet à ces derniers d'exprimer leur desiderata en termes d'évolution de carrière, de formation, etc.

Pour mieux piloter l'évolution de carrières des collaborateurs, un programme particulier a été mis en place en France conduisant à la nomination de managers de proximité dont une des missions est de conseiller et guider leurs collègues moins expérimentés.

A titre d'exemple, ces actions ont ainsi permis la promotion professionnelle de 26 collaborateurs en France dans des postes hiérarchiquement plus élevés.

La mobilité des collaborateurs est de même fortement favorisée au sein du Groupe avec une information continue permettant de communiquer sur les différentes opportunités professionnelles existantes.

5.3.3. Qualité de vie au travail

Le Groupe a porté une attention particulière à 2 enjeux clefs pour ses salariés :

5.3.3.1. Des locaux aménagés dans plusieurs pays

Au service du bien-être au travail, les locaux de plusieurs sites ont fait l'objet d'aménagements conséquents pour s'adapter aux nouveaux usages liés aux technologies numériques de l'information et de la communication et aux meilleurs standards en termes environnementaux.

Le siège social de Prodware à Paris, rebaptisé '**Prodware Campus**' a été totalement transformé en bénéficiant des dernières installations en matière d'économie d'énergie.

Il accueillera dans une démarche d'innovation ci-dessus décrite des start-up innovantes pour participer à leur développement et faciliter les échanges en matière d'innovation au sein des équipes du groupe.

Des aménagements substantiels/déménagements ont de même été opérés à Bordeaux en France et à l'international en Espagne, Belgique, Israël et Luxembourg.

5.3.3.2. Un dialogue social permanent

L'accent a été porté sur le dialogue avec les partenaires sociaux dans les pays où ces structures représentatives existent.

Ainsi en France, au cours de ces dernières années, de nombreux accords ont été signés avec les partenaires sociaux portant notamment sur :

- › l'égalité hommes femmes
- › le télétravail et notamment son recours pour préserver l'emploi ou les fonctions du collaborateur dans des circonstances exceptionnelles (incapacité temporaires de se déplacer, fermeture d'agences, etc.)
- › un accord d'intéressement

Tous ces accords font l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel.

5.3.4. L'équilibre vie professionnelle vie privée : une tendance forte

5.3.4.1. Les temps partiels

Ceux-ci représentent 15% de l'effectif moyen du groupe et connaissent une croissance de 17% par rapport à l'exercice précédent.

Ils résultent quasi exclusivement de demandes de la part des salariés.

Majoritairement, les temps partiels restent féminins : à 67,9% en 2018 versus 68,9% l'année précédente.

42,9% des femmes à temps partiel sont des cadres.

Temps partiels	Groupe 2018	2017 - Groupe RSE (à périmètre comparable)	2017 - Périmètre RSE (publié)
Total hommes	53	44	27
Total femmes	112	97	82
Total	165	141	109
% temps partiels femmes	67,9%	68,8%	75,2%

5.3.4.2. Les congés parentaux - souhait des salariés

Ceux-ci ont représenté un total de 1 179 jours au sein du Groupe, en hausse de 3,0% par rapport à l'exercice précédent. La France et l'Espagne représentent la majeure partie de ce total.

5.4. Une politique de fidélisation des salariés - ODD 10 - ODD 5

5.4.1. Rémunérations

5.4.1.1. Une structure de la rémunération favorisant l'initiative

Le groupe a renforcé ces dernières années une structure de rémunération favorisant la partie variable en fonction d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

En France, 77% des cadres ont une partie variable; cette dernière représentant alors plus de 45% du total de leur rémunération.

5.4.2. Programmes d'Intéressement

5.4.2.1. Incentive 2021

Il est rappelé que le groupe a attribué en décembre 2016 à plus d'une centaine de collaborateurs, des actions de préférence dont la parité de conversion en actions ordinaires dépendra du pourcentage de réalisation de critères de performance quantitatifs. A l'issue de cette période de performance fixée en juin 2021 (sauf conversion anticipée), les collaborateurs présents pourront librement disposer de leurs actions.

En décembre 2016, 88 500 actions ordinaires gratuites ont de même été octroyées dont l'attribution définitive en juin 2021 sera de même conditionnée à la réalisation de critères de performance quantitatifs.

Pour ces deux attributions, une condition de présence ininterrompue est nécessaire pour obtenir ces actions à l'issue des périodes de performance.

Au 31 décembre 2018, près de 72% des collaborateurs ayant bénéficié de ces attributions sont encore présents, représentant un total de 6 909 AP et 62 200 actions ordinaires.

La mise en œuvre de ce plan correspond ainsi à la volonté du groupe d'associer certains collaborateurs clés à la performance du groupe, avec une forte composante de performance et de fidélisation.

5.4.3. Egalité des chances Hommes/Femmes

5.4.3.1. Parité

Rappelons que le pourcentage de femmes sur le périmètre du Groupe RSE 2018 est 29.0% contre 30.4% l'année précédente.

5.4.3.2. Encadrement

Le tableau suivant permet de mettre en lumière les pourcentage, insuffisants mais en progression, de femmes Executives par rapport à certains effectifs.

Ainsi, en 2018, les femmes Executives représentent 23,9 % parmi la population Executives totale, alors qu'elles représentent 29% des effectifs.

	2018	2017 - Groupe RSE à périmètre comparable	2017 publié
Nombre de femmes	328	308	257
Effectif moyen	1128	1063	949
% effectif Executives dans le Groupe	71%	70%	72%
% femmes Executives parmi l'effectif Executives	23,9%	23,7%	21,5%
% de femmes dans le Groupe RSE	29,0%	29,0%	27,1%

Ces pourcentages doivent cependant être analysés au regard du pourcentage de femmes parmi les promotions d'écoles d'ingénieurs – pourcentage toujours minoritaire malgré des améliorations récentes ; ces écoles restant une source principale de recrutements au sein du Groupe et au sein son secteur d'activité.

Le Groupe s'inscrit aussi dans une dynamique commune à plusieurs entreprises de son secteur favorisant l'appétence des filles pour les cursus techniques et formations d'ingénieurs pendant leurs études secondaires.

5.4.3.3. Rémunérations Hommes/Femmes

Les ratios de rémunérations entre les femmes et les hommes sont analysés en rapportant le salaire moyen de femmes par rapport à la moyenne des salariés de leur catégorie.

	Taux de rémunérations Femmes/Hommes 2018	
	Executives	Employeees
France	0,94	0,97
Allemagne	0,94	0,82
Belgique	1,25	0,72
Espagne	0,87	0,92
Hollande	0,90	0,98
Israël	0,98	0,95

A titre d'illustration, ce graphique met en évidence que les femmes Employeees en France sont rémunérées, en moyenne, 3% de moins que leurs collègues masculins.

Le Groupe affiche un objectif de réduire ces écarts au sein de chacun de ces pays d'implantation, dans une démarche d'égalité des chances et de parcours.

5.4.4. Des résultats tangibles en termes de fidélisation

5.4.4.1. Un Turnover homogène dans un secteur à forte mobilité

Un des éléments clés de la fidélisation des collaborateurs est le turnover, soit le pourcentage calculé sur le Nombre de sorties (hors CDD) / Effectif moyen de l'exercice.

Avec 265 départs et un effectif moyen de 1 128 collaborateurs, le turnover du Groupe RSE s'élève en 2018 à 23,5% contre 23,1% en 2017 (sur le périmètre publié).

Ces pourcentages, assez homogènes, doivent être mis en regard des taux dans un secteur qui connaît traditionnellement une forte mobilité et au regard de même d'un contexte économique favorable à la mobilité.

Les départs se concentrent classiquement en nombre sur la catégorie 35-54 ans mais avec néanmoins des pourcentages relativement équilibrés par rapport à l'effectif moyen groupe.

2018	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Sorties (hors CDD)	4,00	49,00	108,00	69,00	35,00	265
Effectif	27,20	283,29	385,54	306,52	125,32	1127,87
Turnover	14,7%	17,3%	28,0%	22,5%	27,9%	23,5%

2017 (publié)	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Sorties (hors CDD)	4	48	83	60	24	219
Effectif	8,9	197,7	341	302,6	98,4	948,6
Turnover	44,9%	24,3%	24,3%	19,8%	24,4%	23,1%

5.4.4.2. Une ancienneté moyenne élevée

L'ancienneté moyenne dans le groupe reste à un pourcentage élevé de 6,7 ans pour les hommes et 6,4 ans pour les femmes.

La France reste dans le peloton de tête des pays du groupe RSE avec une ancienneté moyenne de près de 9,5 ans, supérieure à l'ancienneté moyenne des salariés de la branche Syntec.

5.4.4.3. Un absentéisme très faible

En 2018, la baisse est sensible sur tout le périmètre du groupe et est remarquablement faible par rapport aux chiffres publiés par le Syntec.

Absentéisme	2018	2017 - Groupe RSE (à périmètre comparable)	2017 Périmètre RSE publié
Total jours d'absence (jours ouvrés)	9 666	9 294	8 857
Taux d'absentéisme	3,49%	3,66%	4,08%
dont absences pour maladie	2,5%	2,89%	3,21%
dont absences pour accident du travail	0,13%	0,08%	0,09%

6. L'ACTIVITÉ DU GROUPE ANCRÉE DANS LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Prodware exerce une activité tertiaire dont l'impact sur l'environnement est, par nature, relativement faible. Pour autant, le Groupe cherche à minimiser son impact sur les milieux naturels en conduisant des démarches visant à intégrer les problématiques environnementales dans sa gestion au quotidien.

Le périmètre RSE dispose uniquement de bureaux en zone urbanisée dont elle n'est pas propriétaire et n'est donc pas concernée ni par la thématique « utilisation durable des sols », ni par celle relative à la biodiversité. L'eau est utilisée pour l'usage sanitaire uniquement et sa consommation, intégrée dans les charges locatives, bien que non mesurable, est non significative.

Par ailleurs, le périmètre RSE n'est pas concerné par la problématique de lutte contre le gaspillage alimentaire car ne disposant pas de restaurant d'entreprise. Le groupe ne génère aucune nuisance sonore.

En revanche, le groupe est attentif à limiter la consommation de CO₂ liée à ses déplacements, axe majeur de réduction de son impact sur l'environnement.

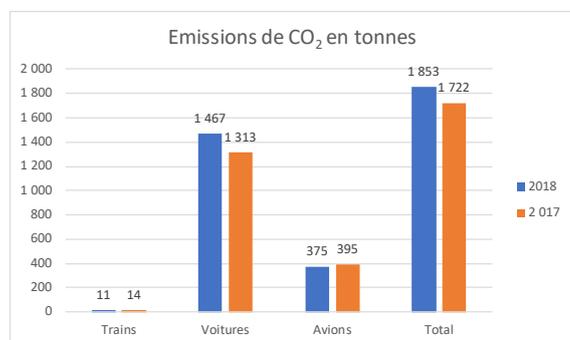
6.1. Maîtriser les émissions en matière de gaz à effet de serre

Il est rappelé que Prodware a réalisé un Bilan Carbone® complet en 2011 et a donc actualisé son Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre sur les données 2016. Sur le même périmètre, les émissions en matière de gaz à effet de serre ont diminué de 16 % en 5 ans. La flotte de véhicules représente plus de 90 % des émissions.

Le Groupe a donc entamé une démarche sur la réduction de ces émissions.

Un choix de véhicules à faible taux d'émission, voire hybrides est proposé aux collaborateurs ; certains pays comme Israël utilisant dorénavant principalement des voitures électriques.

La société a mis de même en place une politique voyage qui tend à minimiser la consommation de CO₂. A titre d'illustration, un déplacement aérien n'est autorisé que si le trajet en train est supérieur à 3 heures. Les véhicules en auto partage sont privilégiés avant le recours à des véhicules de location.



Emissions de CO₂

Dans sa démarche d'amélioration continue, Prodware SA suit et communique désormais les émissions de CO₂ relatives aux véhicules détenus par la Société.

Les émissions ont été calculées sur le périmètre France et selon la méthode de l'ADEME.

L'impact de ces émissions sur l'exercice est significatif (1.074 tonnes).

Elles sont en légère augmentation par rapport à 2017 et s'expliquent par l'augmentation de l'activité. Elles devraient diminuer avec le renouvellement de véhicules moins polluants.

6.2. Economie circulaire

Les principaux déchets générés par le Groupe RSE sont les déchets de bureaux (papier, consommables informatiques...) ainsi que les matériels informatiques qui arrivent en fin de vie.

En tant que société informatique, Prodware est soumise aux exigences de la directive sur les Déchets des Equipements Electriques et Electroniques et leur recyclage (DEEE).

Prodware SA a mis en place une politique de reclassement du matériel informatique. En autres démarches, et afin d'optimiser le recyclage du matériel, après quelques années d'utilisation et s'il est encore viable, il est proposé aux salariés pour un montant symbolique. De même, dans les phases de renouvellement des téléphones portables (2-3ans), les anciens téléphones sont systématiquement proposés aux collaborateurs pour un prix modique.

7. AUTRES ASPECTS SOCIÉTAUX - ODD 16

7.1. Développer et promouvoir des pratiques éthiques des affaires

Dans le cadre de la réglementation Loi Sapin 2, Prodware a adopté le Code de Conduite anti-corruption Middle-next qui se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Ce code de conduite anticorruption définit les principes et règles fondamentaux en matière de corruption et de trafic d'influence concernant les sujets suivants :

- › Règles spécifiques aux agents publics,
- › Cadeaux et invitations,
- › Dons à des organisations caritatives ou politiques
- › Mécénat, sponsoring,
- › Paiements de facilitation,
- › Surveillance des tiers,
- › Conflits d'intérêts,
- › Enregistrements comptables et contrôles internes.

Le Groupe s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption.

7.2. Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Prodware a à cœur la protection de la vie privée de ses collaborateurs et de ses partenaires et s'engage dans la démarche de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données.

7.3. Autres enjeux

- › Respect des droits de l'Homme : Le Groupe n'a pas engagé d'actions en ce domaine. Cependant, son adhésion au Pacte Mondial de l'ONU renouvelé chaque année traduit son engagement en faveur des Droits de l'Homme et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail.
- › La lutte contre la corruption et l'évasion fiscale : le groupe souhaite que sa politique fiscale s'inscrive pleinement dans sa stratégie de responsabilité d'entreprise.
- › Engagements sociétaux en faveur du Développement Durable.

Cf. article L225-102-1 - Thématiques obligatoires à aborder dans la DPEF	Enjeux
Lutte contre le gaspillage alimentaire	Non applicable
Lutte contre la précarité alimentaire	Non applicable
Respect du bien-être animal	Non applicable
Alimentation, responsable, équitable et durable	Non applicable
Mesures prises en faveur des personnes handicapées	Le groupe applique la réglementation en faveur des personnes en situation de handicap

prodware⁺

45, quai de la Seine, 75019 Paris | infos@prodware.fr | www.prodware.fr