

---

DÉCLARATION DE  
PERFORMANCE  
**EXTRA-FINANCIÈRE**

---

*Exercice clos le 31 décembre 2019*





---

# TABLE DES MATIÈRES

---

## 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.7
4. L'innovation, l'ADN du groupe	P.7
5. Le capital humain au coeur de la stratégie de Prodware	P.9
6. L'activité du groupe ancrée dans le respect de l'environnement	P.20
7. Autres aspects sociétaux	P.22

# 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 élaborée par le Groupe en vertu des textes précités.

### 1.3. LES ENGAGEMENTS RSE DE PRODWARE

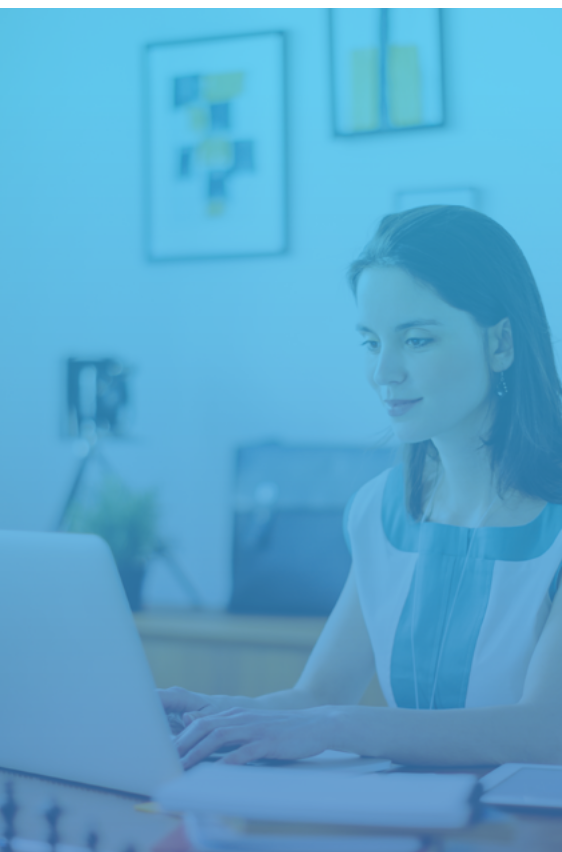
Prodware a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies dès 2009.

Il s'est ainsi engagé à respecter 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, 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.



## 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 dans un environnement de plus en plus compétitif.

Dans ce contexte de transformation, porteur de défis mais aussi d'opportunités pour les acteurs économiques, Prodware conçoit et développe des solutions innovantes et personnalisées, intégrant toutes les composantes d'une offre globale « end to end », soit les métiers du conseil, de l'intégration et des services managés.

Cette offre customisée aux besoins de chaque client, s'appuie **sur l'expertise de Prodware sur des secteurs dédiés** :

- › Fabrication (Manufacturing),
- › Vente (Retail),
- › Distribution,
- › Services professionnels,
- › Secteur Public - Finance.

### 2.2. LES ENJEUX DE PRODWARE

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, dans une économie de plus en plus transparente, 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.

En marge de cette proposition de valeur unique, Prodware insuffle au quotidien de l'innovation pour répondre aux enjeux sectoriels de ses clients. Sa division Innovation & Business Solution a pour vocation le développement de nouvelles solutions en s'appuyant notamment sur les nouvelles technologies disruptives.

Les fondamentaux de Prodware peuvent ainsi se synthétiser comme suit :

- › **Une démarche pérenne en matière d'innovation**, gage de son positionnement d'expert;
- › **Une excellence technique** dans la qualité de service rendu à ses clients;
- › **Des partenariats majeurs et stratégiques** avec des éditeurs mondiaux : Microsoft, Autodesk & Sage;
- › **Son capital humain.**

### 2.3. SES ATOUTS

#### Capital humain

- › **1 271 collaborateurs présents au 31 décembre 2019** répartis dans 13 pays et 4 continents. Retraité de la cession de la filiale tunisienne opérée en 2019, cet effectif est en baisse de 1,6% par rapport au 31 décembre 2018

#### 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)

#### Structure capitalistique

- › Société cotée en bourse depuis 2006 sur le marché Alternext Growth d'Euronext Paris
- › Avec une forte empreinte managériale : +39 % 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.



### 2.4. LA CRÉATION DE VALEUR

#### Capital humain

- › Des effectifs s'élevant à **1 271 personnes** sur l'ensemble du Groupe, en hausse de 60,6% sur 10 ans
- › Une enquête de satisfaction vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs du groupe pour mesurer les attentes des collaborateurs et l'adéquation avec la politique RH du Groupe
- › La mise en œuvre d'un intranet groupe permettant la fluidité des échanges et des informations parmi les collaborateurs
- › Une politique de rémunération valorisant la performance individuelle

#### Capital immatériel

- › Une organisation et une offre de services dédiée aux besoins et à la satisfaction clients
- › Une base de 19 000 clients, stable depuis de nombreuses années
- › Des enquêtes de mesure de satisfaction 'Net Promoteur Score' auprès de nos clients afin d'adapter les offres aux besoins des clients
- › Un pourcentage de récurrence du chiffre d'affaires en croissance constante - 39,0% en 2019 - reflet d'une croissance durable

#### Capital financier

- › Des revenus et résultats en progression significative sur les 10 dernières années :
  - Un chiffre d'affaires à 187 661 K€, en hausse de 6,7% par rapport à 2018 et de 123% sur 10 ans
  - Un résultat opérationnel à 17 291 K€, en hausse de 0,3% par rapport à 2018 (à normes constantes) et de 429% sur 10 ans
  - Un résultat net à 10 527 K€, en hausse de 15,6% par rapport à 2018 et de 99,6% sur 10 ans.

### LES RISQUES ET LES ENJEUX DE PRODWARE

# 3

Les risques liés à l'activité sont ainsi essentiellement 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.



### L'INNOVATION L'ADN DU GROUPE

# 4



L'innovation fait partie intégrante de l'ADN de PRODWARE et de son développement.

La Stratégie d'Innovation de Prodware est sous la responsabilité de la division IBS (Innovation & Business Solutions). Cette division a ainsi pour mission de développer des solutions innovantes en s'appuyant sur sa maîtrise des technologies disruptives et sur sa connaissance des besoins des clients du Groupe.

Elle poursuit ainsi la recherche et le développement des solutions sectorielles ou métiers initiée il y a de nombreuses années par Prodware mais est aussi le fer de lance d'initiatives nouvelles pour compléter l'offre de solutions du Groupe.

De nombreux partenariats ou alliances stratégiques ont ainsi été menés avec des sociétés spécialisées en nouvelles technologies.



## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La dynamique de cette division s'appuie de même sur le caractère résolument audacieux et novateur du Prodware Innovation Space, un incubateur de startups 365x.

Ce programme aide les startups matures à 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 peuvent 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.

Au 31 décembre, plusieurs startups font déjà partie du catalogue des ventes de Prodware, chacune dans leur domaine d'excellence. Elles sont listées ci-dessous :

The infographic is titled "Innovation center" and features the Prodware logo in the top right corner. It displays a grid of startups organized into six functional categories, each represented by a white rounded rectangle with a blue header. The categories and their associated startups are:

- Production:** Matics, DeviceTone, edgecase.ai
- Marketing:** LeadSpotting, CEMantica
- Vente:** Hexa, dealhub
- Service:** howozig, MAKEREE
- RH:** Eloops
- Finance:** Hedgewiz

At the bottom of the infographic, the text "365 d'autres solutions vont suivre..." is displayed, with "365" in a large, bold font and a small colorful icon next to it.

Rappelons que les activités R&D de Prodware ont, d'année en année, été reconnues innovantes et a comptabilisé un crédit d'impôt recherche qui s'est élevé à 6,7m€ pour l'exercice 2019.



# 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 maîtrisée en vue de l'embauche et de la fidélisation 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 à la clôture 2019

L'effectif du groupe sur le périmètre RSE de Prodware au 31 décembre 2019 couvre cette année **1 177 personnes**, soit 92,6% de l'effectif de l'ensemble du groupe Prodware à cette date, contre 90,0% l'an passé.

Le reporting couvre les pays suivants : France, Allemagne, Belgique, Espagne, Hollande, Israël et pour la première année le Royaume Uni et le Luxembourg. Une comparaison à périmètre comparable sera donnée autant que possible.

A périmètre comparable, l'effectif du groupe RSE est en baisse de 3,5%.

### 5.1.2. Effectif moyen du groupe RSE, l'indice de référence de la DPEF

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

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 s'élève au 31 décembre 2019 à 1 114 personnes.

Il est en baisse de 6,0% à périmètre comparable, en dépit d'une croissance soutenue de l'activité, témoignant des efforts de productivité de l'ensemble des équipes au sein du Groupe.

Effectif	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
Effectif moyen total	1 114	1 185	1 128	948
Variation effectifs 2019/2018	-6,0%			

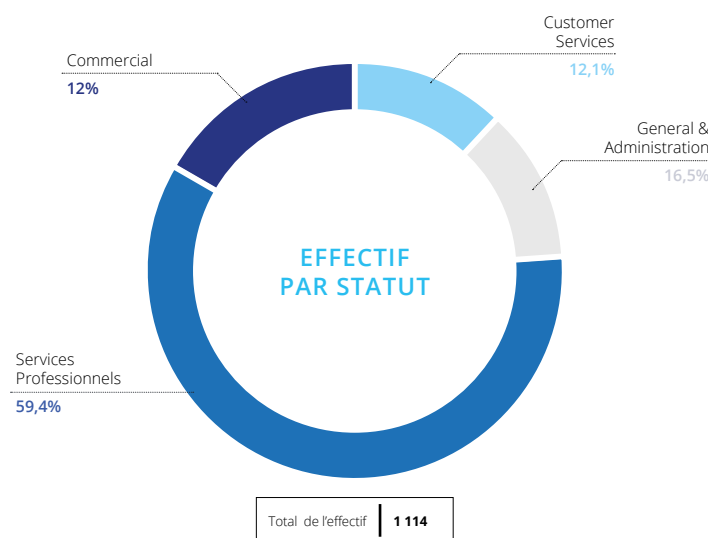
### 5.1.3. Effectif par statut

Prodware a adopté en 2019 une nouvelle segmentation de ses collaborateurs au sein du groupe, plus en lien avec ses activités et afin de permettre une meilleure comparabilité entre les pays.

Ainsi, au 31 décembre 2019, l'effectif moyen du groupe RSE se décompose en 4 catégories principales : Commerciaux, Customer services (Support), Services professionnels et General & Administration.

L'effectif dédié aux Services Professionnels représente logiquement la majeure partie de l'effectif moyen du Groupe (près de 60%).

La segmentation est la suivante :



### 5.1.4. Effectif moyen par genre

En 2019, les femmes représentent près de 30% de l'effectif moyen du groupe, un pourcentage en légère mais constante progression sur les derniers exercices;

Effectif	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
% de femmes dans le Groupe RSE	29,9%	28,6%	29,0%	27,1%

La volonté affichée du Groupe est d'accroître ce pourcentage ; la diversité et la mixité des profils étant des facteurs de développement humains mais aussi économiques.

Le challenge sera donc d'attirer les talents féminins dans un secteur qui reste encore, de manière prédominante, masculin.

### 5.1.5. Effectif par zone géographique

L'effectif se situe à 58,5% hors de France, en lien avec la part contributive de l'international dans le chiffre d'affaires et les résultats du Groupe.

Effectif moyen international	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
	58,5%	59,8%	57,7%	48,3%

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

La répartition des âges au sein du groupe reste particulièrement homogène avec une prédominance de plus de 86% dans les catégories 25-54 ans.

Si la catégorie moins de 25 ans accuse une légère baisse, en partie liée à l'arrivée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, celle des seniors croit très légèrement et traduit les efforts entrepris par la société en faveur de cette catégorie essentielle dans l'entreprise.

2019	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
En %	1,7%	23,4%	35,1%	27,7%	12,0%	100,0%

2018 (périmètre comparable)	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	45-54 ans	Total
En %	2,3%	26,0%	33,8%	26,8%	11,1%	100,0%

2018 publié	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
En %	2,4%	25,1%	34,2%	27,2%	11,1%	100,0%



## 5.2. L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE



### 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.

Le développement de la marque Employeur est une des priorités du Groupe. Certaines de ces actions sont détaillées ci-après.

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

Le groupe s'appuie naturellement sur les réseaux sociaux en relayant les succès commerciaux, les actualités en lien avec les métiers et technologies du Groupe mais aussi les offres d'emploi, des évènements clés du Groupe.

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 (11 pour la France) expliquant leur parcours sont

publiés à la fois sur ces réseaux et sur l'intranet de l'entreprise, ceux-ci étant particulièrement relayés.

Ces actions ont notamment 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 4ème place du palmarès des meilleurs employeurs dans l'édition des logiciels.

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

Le Groupe a maintenu en 2019 sa politique active de recrutement à une progression moindre que celle enregistrée entre 2018 et 2017.

Cette baisse s'explique en partie par les tensions sur le marché où opère le Groupe et la pénurie de certaines ressources expertes.

Le pourcentage de recrutement reste néanmoins à un niveau très significatif de 18,7% par rapport à l'effectif moyen.

	2019	2018 périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
Total recrutements	208	340	333	216
Effectif moyen	1 114,17	1 184,82	1 127,87	948,60
Total	18,7%	28,7%	29,5%	22,8%

L'international est le plus important contributeur à ce ratio avec 60,5% des recrutements opérés en 2019, contre 69% en 2018.

Le système de cooptation favorisant l'embauche de nouveaux collaborateurs par ceux présents s'avère efficace. Une prime de cooptation a été rendue plus incitative dans plusieurs pays.

Au niveau du Groupe en 2019, 35 personnes embauchées ont été cooptées.

## 5.2.3. Des recrutements en lien avec l'activité

Les recrutements ont majoritairement porté sur la catégorie des Professional Services qui représente près de 60% de l'effectif moyen du Groupe.

Les recrutements reflètent globalement la proportion de chaque catégorie dans l'effectif moyen du Groupe.

Groupe 2019- Recrutements	% recrutements par catégorie	% de chaque catégorie dans l'effectif moyen
Commercial	18,75%	12,00%
Customer Services	11,06%	12,11%
Professional Services	56,25%	59,40%
General & Administration	13,94%	16,49%

## 5.2.4. Des recrutements insuffisamment paritaires... mais en progression

En dépit d'une baisse en valeur absolue du nombre de recrutements par rapport à l'exercice précédent, le ratio d'embauche des femmes poursuit sa progression.

En effet, en 2019, les femmes totalisent un pourcentage de 33,7% des embauches contre 27,9% l'année précédente, à périmètre comparable.

Groupe 2019 Recrutements	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
Total	33,7%	27,9%	27,6%	25,5%

Le détail des recrutements opérés dans le tableau ci-dessous permet en outre de distinguer une tendance très favorable : dans toutes les catégories, les pourcentages de recrutements féminins sont supérieurs aux proportions des femmes dans les catégories actuelles du Groupe.

Autrement dit, et à titre d'exemple, si les femmes représentent 35,4% au sein de la catégorie Commercial, les embauches féminines opérées au sein de cette catégorie totalisent 43,59% des embauches, soit une proportion supérieure à la représentation féminine actuelle, induisant ainsi une mixité accrue et une tendance positive vers la parité.

	% des femmes dans les recrutements (par catégorie)	% des femmes dans l'effectif Groupe (par catégorie)
Commercial	43,59%	35,40%
Customer services	30,43%	26,11%
Professional services	25,64%	24,08%
General & Administration	55,17%	49,94%

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 « permanent » au sein Groupe.

95,0% sont des contrats permanents. Le Groupe recourt aux contrats à durée déterminée essentiellement pour remplacer des salariés en congés ou en absence longue durée.

La France principalement a recourt aux contrats de professionnalisation pour aider les jeunes à entrer dans la vie active. En 2019, ce sont 33 contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui ont été conclus.

## 5.3. LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS



### 5.3.1. La formation

Dans un environnement technique en évolution extrêmement rapide, 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 ou soft skills.

Au titre de 2019, ce sont plus de 25 000 heures de formations qui ont été dispensées par le Groupe, représentant un nombre moyen de 22,7 heures de formation par collaborateur au sein du Groupe.

Ce nombre moyen est en légère baisse, par comparaison cependant à une année 2018 qui avait enregistré une hausse significative en termes de formation des collaborateurs.

Groupe RSE 2019 - Formation	2019	2018 Périmètre RSE (Publié)	2017 Périmètre RSE (Publié)
Total heures de formation	25 363	27 565	21 775
Effectif moyen	1 114	1 128	949
Nombre d'heures par collaborateur	22,76	24,44	22,95



En outre, en 2019, de nombreuses formations en ligne ont été initiées pour former et inciter à l'utilisation de nouveaux outils collaboratifs (Streams, Yammer, Teams etc) afin d'accroître la productivité mais aussi limiter les déplacements (cf. section Environnement). Pas moins de 800 participants se sont enregistrés à ces sessions de formations.

De nombreuses formations techniques en ligne ont de même été mises en place et réservées aux populations concernées. Ces formations devraient prendre un essor en 2020.

### **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.

Deux entretiens de performance, définissent à la fois le bilan des actions écoulées et les objectifs à atteindre, sont formalisés pour tous les collaborateurs. Ils permettent 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.

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 – Développement des échanges**

Après avoir finalisé la modernisation de nombreux sites dans le groupe dans un souci de convivialité, le Groupe a poursuivi sa politique en faveur de l'optimisation des conditions de travail des collaborateurs.

La refonte complète du siège social s'est finalisée en 2019 avec de nombreux outils collaboratifs mis à la disposition des salariés. La mise en service de l'intranet du groupe au sein de tous les pays a été finalisée en 2019 permettant la fluidité des échanges et informations parmi tous les collaborateurs.

Par ailleurs, pour la première année, une enquête de satisfaction a été lancée auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe pour mesurer notamment leurs attentes et l'adéquation avec la politique du Groupe. Cette enquête sera renouvelée tous les ans pour permettre de mesurer les progrès et les zones d'amélioration.

### **5.3.4. Sécurité au travail et crise sanitaire**

Depuis le 31 décembre 2019, les conditions exceptionnelles liées à la pandémie du Covid 19 ont amené le Groupe à prendre les mesures qui s'imposaient pour protéger ses collaborateurs dans tous ses pays d'implantation.

Le télétravail a été imposé depuis le début de mois de mars. Afin de pallier le sentiment d'isolement éventuel lié à ce mode de travail, un flux quotidien d'information a été instauré en France et dans plusieurs pays par mail via l'intranet afin d'apporter, quand cela était possible, des réponses aux questions légitimes soulevées par cette situation exceptionnelle.

Une télé/visio conférence quotidienne avec la Direction générale a aussi été instaurée dans la majorité des pays.



### 5.3.5. L'équilibre vie professionnelle vie privée : une tendance forte

#### a. Les temps partiels

Les temps partiels ont enregistré cette année une décroissance significative dans tous les pays du Groupe et représentent cette année moins de 9,8% de l'effectif moyen contre 14,2 % l'année dernière à périmètre comparable.

Les retours à temps plein émanent exclusivement de la part des salariés, en lien majoritairement avec l'âge croissant des enfants.

Le pourcentage des temps partiels féminins progresse à 74,3% contre 67,9% l'an passé.

Temps partiels	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
<b>Total hommes</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>27</b>
<b>Total femmes</b>	<b>81</b>	<b>114</b>	<b>112</b>	<b>82</b>
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>168</b>	<b>165</b>	<b>109</b>
% femmes dans temps partiels	74,3%	67,9%	67,9%	75,2%

#### b. Les congés parentaux ou personnels à l'initiative des salariés

Les congés parentaux continuent d'être plébiscités dans la Groupe, en France et en Espagne.

Ceux-ci ont représenté un total de 1 561 jours au sein du Groupe contre 1 169 jours en 2018, en hausse en valeur absolue de 33,5%.

## 5.4. UNE POLITIQUE DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS



### 5.4.1. Rémunérations

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

### 5.4.2. Programme d'Intéressement 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 2019, les collaborateurs ayant bénéficié de ces attributions, encore présents à cette date, représentent un total de 6 872 AP et 57 300 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

#### a. Parité

Rappelons que le pourcentage de femmes sur le périmètre du Groupe RSE 2019 est 29,9 % contre 28,60 à périmètre comparable l'année précédente.

#### b. Catégorie Professionnelle

Les femmes sont les plus présentes au sein de la catégorie Professional Services (14,3% de l'effectif global) et General & Administration (8,2%).

Le tableau ci-dessous permet néanmoins de mettre en exergue qu'elles restent proportionnellement sous-représentées au sein de la catégorie Professional Services.

En effet, les femmes représentent 24,1% de cette catégorie alors qu'elles représentent 29,9% des effectifs du Groupe.



Ce pourcentage doit cependant être analysé au regard de la sous-représentation des filles 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 de 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.

Les femmes sont en revanche proportionnellement plus nombreuses au sein des autres catégories et sont majoritaires au sein de la catégorie General & Administration.

Catégorie	% de chaque catégorie dans l'effectif	% des femmes dans chaque catégorie
Commercial	12,0%	35,4%
Customer services	12,1%	26,1%
Professional services	59,4%	24,1%
General & Administration	16,5%	49,9%

### c. 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 salaires de leur catégorie.

Il est précisé que ce ratio est calculé en tenant compte des effectifs permanents uniquement.

Le ratio reste stable entre 2019 et 2018 sur le périmètre RSE et s'élève à 0,82 contre à 0,83 l'an passé. Les différences restent de même globalement stables au sein des pays du Groupe.

	Global 2019	Global 2018
France	0,83	0,84
Espagne	0,86	0,82
UK	0,63	0,65
Belgique	1,07	1,02
Hollande	0,64	0,79
Luxembourg	0,84	
Israël	0,78	0,94
Allemagne	0,81	0,76
Périmètre RSE	0,82	0,83

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

### a. 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**.

Le turnover du Groupe RSE s'élève en 2018 à 24,0% contre 23,5% en 2018 (sur le périmètre publié).

Ces pourcentages très homogènes doivent être mis en regard des taux dans un secteur qui connaît traditionnellement une forte mobilité et aussi d'un contexte économique favorable à la mobilité en 2019.

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2019	Sorties 2019	Effectif moyen	Turnover 2019 par zones	Sorties 2018 (à périmètre comparable)	Effectif moyen	Turnover 2018 par zones	Sorties 2018 publié	Effectif 2018 publié	Turnover 2018 publié
Total	267	1114,17	23,96%	274	1184,82	23,1%	265	1128,00	23,5%

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.

2019	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Sorties (hors CDD)	1	77	97	65	27	267
Effectif Moyen	19,08	261,18	391,54	308,56	133,96	1114
Turnover	5,2%	29,5%	24,8%	21,1%	20,2%	24,0%

2018	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Sorties (hors CDD)	4	50	114	70	36	274
Effectif Moyen	27,20	307,64	400,82	317,24	131,96	1185
Turnover	14,7%	16,3%	28,4%	22,1%	27,3%	23,1%

2018 publié	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Sorties (hors CDD)	4	49	108	69	35	265
Effectif Moyen	27,20	283,29	385,54	306,52	125,32	1128
Turnover	14,7%	17,3%	28,0%	22,5%	27,9%	23,5%

### b. Une ancienneté moyenne élevée

L'ancienneté moyenne dans le Groupe reste à un niveau élevé de **6,84 ans, et plus précisément de 6,88 ans pour les hommes et 6,75 ans pour les femmes.**

Sur le périmètre comparable 2018, l'ancienneté moyenne était de 6,52 ans (6,58 ans pour les hommes et de 6,37 ans pour les femmes).

La France reste dans le peloton de tête des pays du groupe RSE avec une ancienneté moyenne de près de 9,2 ans, pour les hommes et de 10,5 pour les femmes, bien supérieure à l'ancienneté moyenne des salariés de la branche Syntec.

L'Allemagne arrive ensuite en seconde position avec une ancienneté moyenne de près de 7 ans.

### c. Un absentéisme très faible

En 2019, le taux d'absentéisme connaît une hausse, principalement dûe à l'augmentation des congés maladie au sein d'un pays du Groupe.

Les données ci-dessous ne prennent pas en compte les données pour Israël faute d'avoir pu auditer certaines données spécifiques.

Absentéisme	2019	2018 à périmètre comparable	2018 publié	2017 publié
Total jours d'absence (jours ouvrés)	10 897	10 050	9 666	8 857
Taux d'absentéisme	5,1%	3,1%	3,49%	4,08%
dont absences pour maladie	3,7%	2,2%	2,5%	3,21%
dont absences pour accident du travail	0,1%	0,1%	0,13%	0,09%

## L'ACTIVITÉ DU GROUPE ANCREE 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.

### 6. 1. MAÎTRISER LES ÉMISSIONS EN MATIÈRE DE GAZ À EFFET DE SERRE



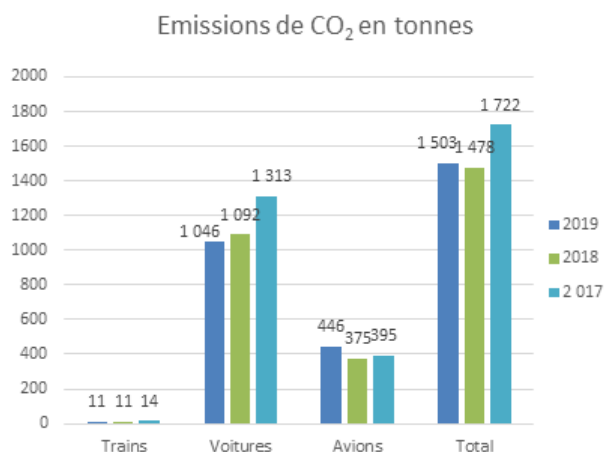
Le Groupe a poursuivi la démarche initiée il y a de nombreuses années sur la b de ces émissions, notamment en axant ses efforts sur la diminution des déplacements des collaborateurs.

Le Groupe dispose dans chacun de ses pays d'une politique voyage restrictive 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.

Un choix de véhicules à faible taux d'émission, hybrides ou électriques, est proposé aux collaborateurs.

Le groupe travaille aujourd'hui à uniformiser ses données au niveau du Groupe et à les fiabiliser afin de pouvoir communiquer prochainement dessus.

Les émissions de CO2 restent communiquées en 2019 sur le périmètre France.



Résultat de sa politique, Prodware SA poursuit sa diminution des émissions liées aux voitures.

En revanche, les émissions liées aux avions ont augmenté et s'expliquent par le développement à l'international du Groupe.

Ce dernier va cependant s'attacher à minimiser son impact carbone lié à ses déplacements.

### 6.2. OUTILS COLLABORATIFS

Comme indiqué ci-dessus, le Groupe a accentué l'usage et la formation des outils collaboratifs et enregistré une progression spectaculaire pour leur première année de réelle mise en service. La solution Teams (appels, vidéo conférences, etc.) notamment a ainsi enregistré une progression de plus de 450% en un an et devrait contribuer à la réduction des déplacements des collaborateurs.

### 6.3. ECONOMIE CIRCULAIRE

Prodware est soumis aux exigences de la directive sur les Déchets des Equipements Electriques et Electroniques et leur recyclage (DEEE).

Les sociétés du Groupe ont mis en place une politique de reclassement du matériel informatique. Après quelques années d'utilisation et s'il est encore viable, le matériel professionnel est systématiquement proposé aux salariés pour un montant symbolique. De même, dans les phases de renouvellement des téléphones portables (3 ans environ), les anciens téléphones sont systématiquement proposés aux collaborateurs pour un prix modique.

### 6.4. DÉCHETS DE BUREAUX

Comme toutes les sociétés de services, les déchets de bureaux (papiers) sont les autres sources de déchets générés par le Groupe.

Afin de contrôler et limiter les impressions papiers, Prodware SA a installé en 2019 un parc de copieurs permettant l'impression de documents uniquement à partir d'un badge et après validation du collaborateur près du copieur, ceci afin à supprimer les impressions répétitives à distance. Il n'a pas été possible de mesurer l'impact cette année sur la consommation de papiers en 2019 mais une baisse est attendue, liée notamment à la modification des habitudes.

Ces copieurs devraient être étendus dans les autres pays du Groupe.

Prodware France a de même mis en place des poubelles à tri dans certaines agences et offert à ses collaborateurs gobelets et gourde personnels pour diminuer la consommation de bols et bouteilles en plastique.

Aussi, dans une démarche plus large que l'usage strictement professionnel, un coffre-fort électronique a été offert à tous les collaborateurs en France afin de les inciter à réduire leurs impressions papier de tout ordre.



## AUTRES ASPECTS SOCIÉTAUX

# 7



### 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.

Catégorie	% de chaque catégorie dans l'effectif
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<sup>®</sup>