

PRODWARE SA

Avis de l'organisme de vérification Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société PRODWARE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 Rév1 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous portons à votre attention le point sur l'incertitude associée au bilan carbone. Comme cela est indiqué dans le chapitre « Méthode d'élaboration du bilan carbone », l'incertitude n'a pas été calculée au titre de l'exercice 2023.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration Méthode d'élaboration du bilan carbone, les Informations relatives aux émissions d'équivalents CO₂ peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel du groupe tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre le 04 décembre 2023 et le 19 avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 3 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques tels que la lutte contre la corruption, etc., nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 ,
- nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent plus de 50% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

¹ Sociétés sélectionnées pour les tests : Prodware SA (France), Prodware Spain, Prodware Deutschland,

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 22 avril 2024

Isabelle Lhoste

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

ANNEXE 1

Informations quantitatives vérifiées :

Thématique sociale :

- l'effectif périmètre RSE au 31 décembre 2023,
- l'effectif moyen,
- l'effectif groupe par catégorie,
- l'effectif groupe par classe d'âge,
- les recrutements,
- le temps partiel,
- l'ancienneté,
- la rémunérations Hommes Femmes,
- les départs,
- le turnover

Thématique environnementale :

- le processus d'établissement du bilan carbone GHG protocol scopes 1, 2 et 3



Déclaration de Performance Extra-financière

1 Démarche générale

La Déclaration de Performance Extra-Financière du groupe Prodware (ci-après le « Groupe » ou « Prodware ») est établie conformément à la réglementation applicable.

La RSE est pilotée par le Directeur général Délégué de l'entreprise.

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.

Prodware a choisi en outre de s'appuyer sur le référentiel des 17 Objectifs pour un Développement Durable des Nations Unies (« ODD ») pour identifier ses principaux enjeux RSE et suivre les performances de ses politiques tels que détaillées ci-dessous.

2 Le modèle d'affaires Prodware

Prodware accompagne les entreprises tout au long de leur processus de transformation avec une offre globale « de bout en bout » particulièrement adaptée aux Entreprises de Taille Inter-médiaire (« ETI »).

Cette offre customisée aux besoins de chaque client, s'accompagne de services et logiciels sur des secteurs dédiés :

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

Le modèle d'affaires de Prodware est présenté ci-dessous :

Les tendances de l'industrie du digital

La transformation digitale est une opportunité mais aussi un impératif en termes de croissance, marge et pérennité.



Elle permet de moderniser et réinventer l'entreprise sur :

- › Les parcours/expériences clients et employés,
- › Les processus métiers (accélération des cycles de décision et de production),
- › Les produits et les services (intégration de technologies innovantes),
- › Les business models.



Grâce à la maîtrise et à l'adoption de technologies innovantes :

- › l'infrastructure Cloud
- › l'Internet of Things, le Big Data, l'Intelligence Artificielle
- › le Software As A Service (SaaS)
- › l'interopérabilité des plateformes technologiques...

NOS RESSOURCES

Nos collaborateurs

- › 1 400 talents répartis dans 15 pays

Un groupe solide

- › 35 ans d'expérience
- › Coté en bourse depuis 2006

Notre ADN – l'Innovation

- › 101 solutions propres innovantes par secteurs et par métiers
- › Une majorité d'ingénieurs parmi le Groupe

Nos Clients et Partenaires

- › Nos 15 000 Clients (hors Westpole et Protinus)
- › Des partenaires fournisseurs historiques de premier plan

Nos valeurs

- › Adhérent Global Compact
- › Code éthique
- › Nos engagements sociétaux

NOTRE OFFRE

Un accompagnement sur toute la chaîne de la transformation digitale



Business Consulting

- › Préparer la transformation digitale (diagnostic/ opportunités/ vision)
- › Feuille de route de la transformation digitale
- › Suivi de la transformation digitale

IP & Start-up ecosystem

- › En charge de la R&D
- › "Factory" de logiciel
- › Incubateurs de Start-up
- › Alliances stratégiques

Professional Services

- › Organisation et gouvernance des projets digitaux
- › Expertise métier par secteur
- › Intégration des systèmes
- › Capitalisation des savoir-faire et méthodes

Managed Services

- › Supporter et maintenir les solutions mises en œuvre
- › Gestion de la sécurité
- › Optimisation des infrastructures clients



Toutes ces technologies connaissent une évolution de plus en plus rapide, induisant de nouveaux défis pour les entreprises et des enjeux en termes de cyber-sécurité notamment



Ces défis doivent contribuer à l'accélération de la transformation digitale des entreprises

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Une proposition de valeur particulièrement adaptée aux ETI

- › Une offre cohérente supportant toute la chaîne de la transformation digitale des ETI
- › Proposition de valeur par secteur: Manufacturing, Retail, Distribution, Professional Services
- › Une organisation internationale avec plus de 40 bureaux permettant de supporter les projets internationaux, nationaux et régionaux

Capital humain

- › Adaptabilité aux nouvelles méthodes et souhaits des collaborateurs
- › Mise en place de passerelles avec l'écosystème de start-up de Prodware

Nos clients

- › Forte récurrence du chiffre d'affaires : plus de 50% du CA
- › Diversité du portefeuille ETI- Grands comptes dans toute l'Europe
- › Répartition équilibrée du CA sur tous les métiers et secteurs

Nos partenaires

- › Membre de Inner Circle de Microsoft (Prodware est un des 11 premiers partenaires mondiaux)
- › Partenaire agréé Centre de Compétences Sage & Sage Partner Platinum
- › Partenaire Gold Autodesk

Nos actionnaires & partenaires financiers

- › Un groupe détenu par les fondateurs et managers exécutifs
- › Des partenaires financiers historiques

NOS AXES DE DEVELOPPEMENT

Avec son offre couvrant toute la chaîne du SI et sa forte présence en Europe, Prodware devrait :

- › Garder son avance technologique en matière d'innovation et accroître ses prises de marchés sur les nouvelles technologies (IA, IoT, Big Data, Bl...)
- › Optimiser sa compétitivité
- › Augmenter sa notoriété et la notoriété de sa marque employeur en tant que « great place to be »
- › Accroître son engagement citoyen et éco-responsable

3 parties prenantes de Prodware

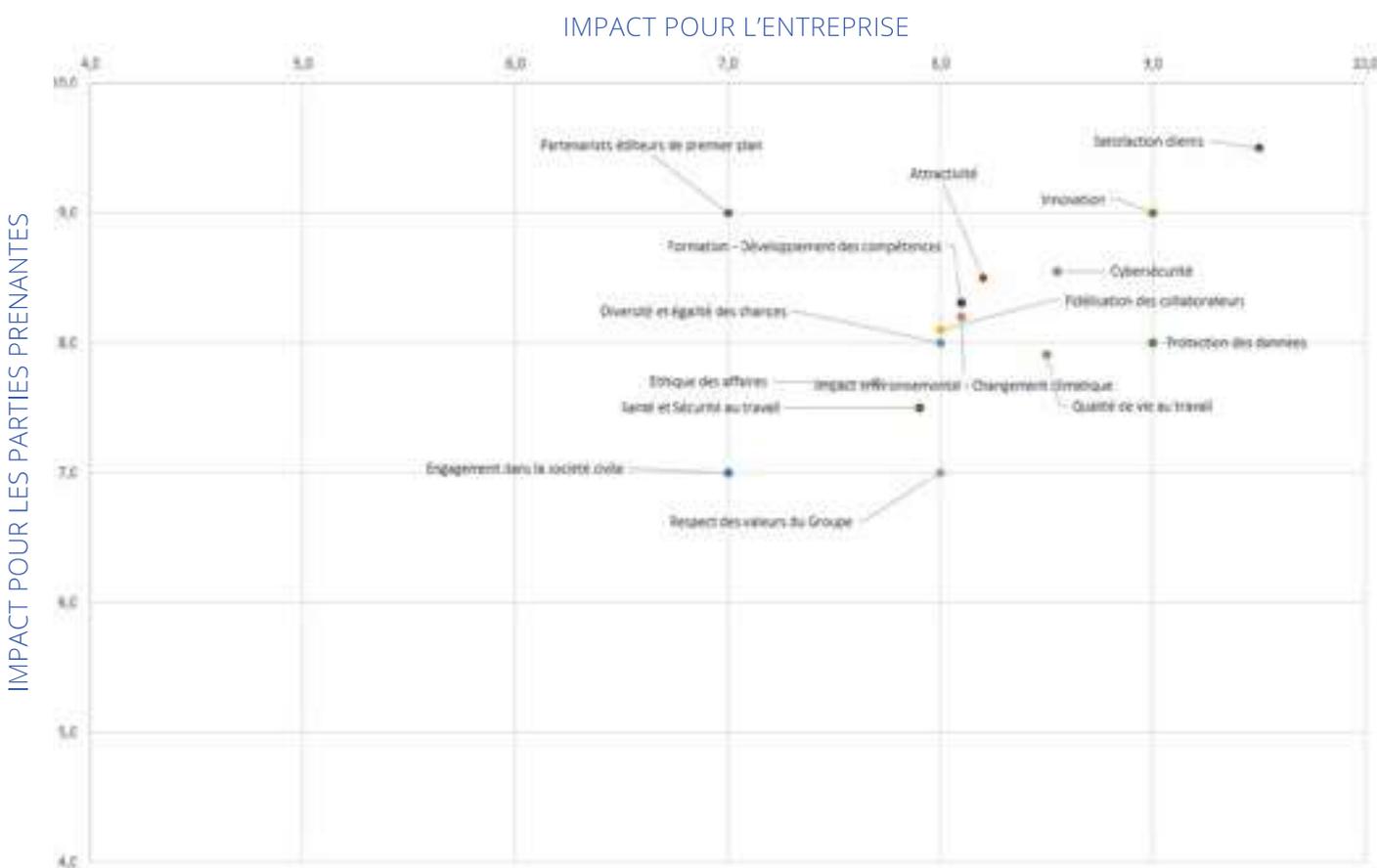
Prodware a identifié ses principales parties prenantes qui sont stratégiques pour son développement.

Elles peuvent être synthétisées comme suit :



4 Les risques

Les risques peuvent être synthétisés dans le diagramme suivant :



5 objectifs RSE de Prodware

Les objectifs de Prodware ont été construits sur la base de son modèle d'affaires, de ses enjeux et préférence aux ODD des Nations Unies suivants :



Ces objectifs, tels qu'énoncés l'année passée, sont rappelés dans le tableau ci-dessous.

INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERS	OBJECTIFS MAXIMUM A 4 ANS
<p>Capital humain</p> <p>Parité Hommes Femmes : % des femmes dans les recrutements Réduction des écarts salariaux H/F au sein du périmètre RSE Enquête de satisfaction salariés : Indice de satisfaction globale</p>	<p>35% (Objectif atteint en 2023) Ecart maximum de 16% Note globale minimale</p>
<p>Environnement</p> <p>Engagement de réduction des émissions de GES : réalisation d'un bilan carbone annuel selon la méthode de l'ADEME ou GHG Protocol pour suivre ces évolutions</p> <p>Réductions tous scopes</p>	<p>Minimum 3% par an</p>
<p>Gouvernance</p> <p>Formation des collaborateurs aux enjeux de protection des données, cybersécurité et autres thèmes clés</p> <p>Charte Ethique</p>	<p>% du personnel formé</p> <p>Signature par nos fournisseurs représentant 80% de nos achats</p>
<p>Clients</p> <p>Indice de satisfaction</p>	<p>En cours de définition</p>

Prodware précise que ces indicateurs ne sont pas figés et seront affinés au fur et à mesure du temps, en fonction de leur adéquation à la stratégie de l'entreprise et éventuellement de leur degré de réalisation.

Par ailleurs, certains indicateurs sont plus difficiles à mettre en œuvre et ne sont pas répertoriés ci-dessous. Prodware pourrait donc être amené à définir de nouveaux indicateurs dans le futur ou à amender de manière motivée ceux existants.

6.1. UNE STRATÉGIE D'INNOVATION

La Stratégie d'Innovation de Prodware est sous la responsabilité d'une division (Innovation & Business Solutions).

Elle développe des solutions innovantes, pratiques, adaptées aux besoins des clients, en s'appuyant sur sa maîtrise des technologies et son partenariat avec le programme du 365xScaler : un incubateur de start-ups spécialisées dans les technologies et solutions disruptives.

La stratégie d'innovation a actuellement un focus particulier sur « l'expérience client ».

L'expérience client est le résultat de toutes les interactions entre l'entreprise et son client, telles qu'elles sont perçues, comprises et mémorisées par le client.

Dans un environnement marqué par des changements de plus en plus rapides (technologiques, crises politiques, sanitaires etc.), les habitudes du consommateur changent aussi rapidement, attisées par de nombreuses sollicitations.

L'écoute puis la satisfaction du client passe donc par la capacité de l'entreprise à répondre à ses demandes en temps réel et à adapter son offre de produits et de services en conséquence.

Car un client 'satisfait' est plus susceptible de racheter, moins regardant sur le prix et moins enclin à acheter ailleurs.

Prodware développe ainsi des solutions autour des thèmes suivants :

- › Améliorer l'expérience du parcours client de la phase de sensibilisation jusqu'à la phase de fidélité ;
- › Digitaliser l'expérience grâce à l'intelligence Artificielle dans les canaux de communication pour faciliter les transactions ainsi que pour proposer des recommandations 'intelligentes' utiles au client.

Les solutions développées (ou en cours de développement) consistent notamment en :

- › Des 'solutions de mappage' de parcours client afin d'améliorer l'expérience du client (expérience client) ;
- › Des 'solution de profilage' permettant de construire un profil démographique, comportementale et psychologique de chaque secteur client ;
- › Une solution de dématérialisation des factures client et fournisseurs permettant d'automatiser le processus de facturation sans intervention manuelle etc.

D'autres solutions développées ou en cours de développement visent à améliorer l'expérience du collaborateur dans l'entreprise de la phase de l'embauche jusqu'à la sortie éventuelle.

Les solutions développées (ou en cours de développement) consistent notamment en :

- › Un 'mur digital' pour recueillir les retours des collaborateurs ;
- › Une solution d'aide au recrutement sur la base d'identification de mots clés permettant la correspondance entre les candidats et les postes ouverts.

L'offre de solutions de Prodware couvre par ailleurs les domaines plus connus en matière de Finance, Supply Chain, Business Consulting etc.

Prodware dispose ainsi d'un catalogue de 101 solutions innovantes au service de clients de toutes tailles, principalement dans les secteurs dédiés visés ci-dessus (Manufacturing, Retail, Distribution, Services professionnels, Finance...).

6.2. UNE STRATÉGIE RÉCOMPENSÉE

Le savoir-faire et la technicité de Prodware ont été une fois encore reconnus par des récompenses ou des certifications (nouvelles ou reconduites) de nos principaux éditeurs.

- › Microsoft Gold Partner ;
- › Sage Partner Platinum ;
- › Autodesk : Gold Partner.

7 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 dans un marché de transformation.

Le succès de ce challenge repose sur le plus important actif du groupe : ses collaborateurs.

Le capital humain est donc logiquement 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 avec notamment :

- › Une politique RH 'employee centric' et une marque employeur forte
- › Une politique maîtrisée en vue de l'embauche et de la fidélisation des meilleurs talents

Le développement des talents avec notamment :

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

La fidélisation des collaborateurs avec notamment :

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

7.1. LE CAPITAL HUMAIN – INDICATEURS CLES

7.1.1. Périmètre du Groupe RSE

Le périmètre du reporting RSE a évolué en 2023 et tient compte de l'acquisition du groupe West-pole en mars 2023.

Ainsi, le reporting RSE 2023 comprend :

- › Les entités comprises dans le périmètre RSE 2022, à l'exception de la société Prodware Luxembourg qui a cessé son activité au cours de l'exercice 2023,
- › Les entités du groupe Westpole dans ses différents lieux d'implantation, soit la Belgique, le Luxembourg, l'Italie et la France (ensemble, le « Groupe RSE »).

Nous précisons que, compte tenu de leur date d'entrée dans le groupe Prodware, les sociétés Protinus IT et Nut Consulting, acquises au cours du 4ème trimestre 2023, n'ont pas été prises en compte pour le reporting de cet exercice.

Dès lors, le périmètre RSE 2023 couvre cette année 93% de l'effectif salarié total du Groupe Prodware.

Ce périmètre RSE 2023 comprend exclusivement des sociétés situées en Europe.

Pour certains indicateurs, une comparaison à périmètre comparable est donnée ; cette comparaison étant effectuée sur la base des données 2022 complétées de celles de Westpole.

7.1.2. Calcul des Effectifs

Dans les développements qui suivent, Prodware retient l'effectif moyen comme « l'indice de référence » de sa DPEF.

Cet effectif moyen correspond à un équivalent temps plein et est calculé en fonction du temps de présence durant l'année et du pourcentage de temps de travail (ci-après « effectif moyen ou « ETP »).

L'effectif moyen total du groupe RSE 2023 s'élève à 1 300 personnes contre 1 052 personnes salariées en 2022.

A périmètre comparable, l'effectif moyen est quasi stable à - 1,0 %.

7.1.3. Indicateurs clés

Les données suivantes méritent d'être soulignées :

- › 96,8% de l'effectif moyen du Groupe RSE est un effectif permanent, soit en contrat à durée indéterminée (ou équivalent selon les pays) ;
- › 67,9% de l'effectif total (contre 61,2% en 2022) se situe dorénavant à l'international ;
- › L'Espagne (24,3%), l'Allemagne (11,9%) et dorénavant la Belgique (11,5%) contribuent le plus significativement à l'effectif total du Groupe RSE ;
- › 30,7% de l'effectif est féminin, en légère progression par rapport à l'année précédente (30.0%) ;
- › 58.6% de l'effectif moyen a moins de 45 ans ;
- › 57,60% appartient à la catégorie Professional Services ;
- › La moyenne d'âge est de 41,5 ans.

Le détail de ces indicateurs figure en annexe 1 de la déclaration.

Nous développons ci-après certains indicateurs clés.

7.1.4. Parité

L'effectif moyen du Groupe RSE continue de progresser à un rythme stable comme l'indique le tableau ci-dessous :

	2023	2022 PC	2022	2021
Effectif moyen Femmes	399	396	316	296
Effectif féminin Groupe RSE en %	30,7%	30,1%	30,0%	29,4%

L'Espagne garde le plus fort taux de féminisation au sein du Groupe avec un pourcentage en progression à 38,3%, suivi de la France à 30,0%.

Notons que le taux de féminisation au sein des entités Westpole récemment acquises est légèrement supérieur et s'élève pour 2023 à 31,8%.

La progression de l'effectif féminin au sein du Groupe, bien que certaine, doit cependant s'accroître pour atteindre l'objectif de féminisation de 35% des effectifs d'ici à 4 ans.

7.1.5. Catégories Professionnelles

Le Groupe a harmonisé et affiné en 2023 sa nomenclature professionnelle au sein des pays.

Il s'ensuit qu'un certain nombre de fonctions ont été reclassées vers la catégorie 'Professional Services' pour mieux correspondre à une réalité professionnelle. Cette nomenclature a été reprise pour les effectifs du groupe Westpole.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles reste néanmoins cohérente par rapport aux années passées.

ETP Groupe RSE par catégorie	2023	2022 WP	2022	2021
Commercial	10,7%	10,9%	10,9%	11,1%
Customer services	17,6%	15,7%	18,7%	14,9%
Professional Services	57,6%	59,0%	54,5%	58,6%
General & Administration	14,0%	14,3%	15,8%	15,4%

La proportion des femmes reste de même cohérente par rapport aux années passées, avec néanmoins une prédominance accrue de femmes dans la catégorie G&A.

% des femmes dans chaque catégorie /effectif de la catégorie	2023	2022 PC	2022	2021
Commercial	36,4%	36,8%	40,9%	40,2%
Customer services	26,6%	25,5%	25,4%	28,7%
Professional Services	25,2%	27,2%	26,2%	22,0%
General & Administration	54,0%	43,6%	41,6%	50,3%

7.1.6. Moyenne d'âge

La moyenne d'âge au sein du Groupe RSE en 2023 est de 41,5 ans.

A périmètre comparable, la moyenne d'âge est quasiment équivalente (41,3 contre 41,8 ans)

7.2. L'ATTRACTIVITE DU GROUPE

7.2.1. La Marque Employeur

Développer sa marque employeur est une ambition clairement affichée par Prodware dans sa stratégie 2021-2025 avec un credo « The Place to Be and to Work With ».

Le Groupe s'attache au travers de divers leviers à communiquer sur ses différentes actions ainsi que ceux de ses collaborateurs.

Prodware s'appuie sur les réseaux sociaux de référence en s'appuyant sur différents groupes cibles.

Avec le lancement d'une 'Content factory', Prodware a accru de manière importante sa visibilité avec :

- › des tribunes ou chroniques publiées dans divers médias à audience très différentes (techniques, économiques, grand public etc) ;
- › des interviews dans des chaînes de télévision ou des journaux spécialisés (BFM, Solutions Numériques, Channel News, etc.).

7.2.2. Attirer les meilleurs talents

7.2.2.1. Processus de recrutement

Pour attirer les meilleurs talents, le Groupe a structuré en 2023 son processus de recrutement et mis en place un système de suivi de candidature destiné à améliorer (i) l'expérience des candidats au niveau du Groupe (ii) la communication avec ces derniers et (iii) les comptes-rendus et reportings. L'objectif étant de créer un parcours de recrutement transparent et attrayant pour chaque candidat dans tous les pays.

Dans ce cadre, une page de carrière mondiale unifiée pour les candidats a été créée afin de les aider à mieux comprendre les offres d'emploi dans les différents pays. La coordination et la promotion de la mobilité interne est facilitée.

Cette unification n'entrave naturellement pas les processus de recrutement plus ciblés par pays, notamment via la plateforme LinkedIn, afin de détecter les talents 'locaux' et renforcer la présence de Prodware sur les plateformes de médias sociaux professionnels.

Des formations sont régulièrement dispensées aux personnes chargées de recrutement chargées d'appliquer et faire respecter les principes intangibles de non-discrimination et d'égalité des chances.

En 2023, Prodware a enfin poursuivi la communication de vidéos promouvant les valeurs de Prodware et l'intérêt à venir y travailler ont ainsi été largement relayées au sein des réseaux sociaux spécialisés, ou via le compte Instagram ou le site internet de chaque pays pour contribuer à l'attraction des talents.

7.2.2.2. Embauches

En 2023, le Groupe RSE totalise **309 embauches**.

Par comparaison au périmètre RSE 2022, le nombre d'embauche est stable. Les embauches au sein des entités du groupe Westpole ont globalement marqué le pas en 2023 et se concentrent principalement sur le Luxembourg.

- › L'Espagne poursuit sa dynamique et totalise 32,0% des embauches du Groupe, suivi par la France (23,6%) et l'Allemagne,
- › 35,6 % des recrutements concernent des femmes, soit un taux en nette progression par rapport à 2022 et 2021 (32,0% et 28,3% respectivement),
- › Les embauches restent concentrées dans la catégorie Professional Services (67,0%) en augmentation sensible par rapport à 2022 (56,6% sur le périmètre RSE 2022). La catégorie Commercial vient en seconde position en termes d'embauches (12,9%),
- › Notons que la proportion des embauches féminines représente 30,9% dans ce secteur 'technique' Professional Services à prédominance masculine,
- › La proportion majoritaire des embauches féminines dans la catégorie G&A (63,3%) accentue la 'polarisation' au sein de cette catégorie. Un effort vers plus de mixité devra être opéré.

7.2.2.3. Parcours d'intégration

Les nouveaux collaborateurs ont la possibilité de suivre un parcours destiné à faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Des sessions de bienvenue conviviales et interactives sont en premier lieu mises en place pour ces nouveaux arrivants.

Un parcours d'apprentissage est ensuite conçu pour chaque employé afin de l'aider à s'adapter à son rôle et se familiariser avec l'organisation. Dans ce but, un ensemble de matériels de formation et d'activités sont mis à leur disposition afin qu'ils puissent acquérir les compétences et les connaissances essentielles pour assumer et se dépasser dans leurs fonctions respectives.

7.2.3. Développer les talents

7.2.3.1. Le partage des connaissances

Chaque année, Prodware effectue l'analyse des besoins en formation qui sert de base à l'élaboration de plans de formation personnalisés pour chaque pays.

Ces plans décrivent les sessions de formation nécessaires pour les employés, les ressources externes ou internes impliquées, le public cible et les résultats escomptés.

Un accent est porté sur les certifications Microsoft et nombre de certifications que le Groupe souhaite obtenir.

Le partage des connaissances est facilité en interne grâce à notre système de gestion des connaissances (Learning Management System). Ce système, régulièrement mis à jour, offre aux collaborateurs l'accès à des compétences techniques et non techniques (« soft skills »). Ces ressources sont attribuées aux employés en fonction de leurs besoins spécifiques et leur progression/achèvement sont répertoriées. Enfin, le processus d'évaluation annuelle permet d'identifier ou de conforter les besoins de développement ; ce qui permet en retour d'affiner le plan de formation adéquat.

En 2023, le nombre d'heures de formation s'élève à 19 914 heures contre 17 342 heures sur le périmètre RSE 2022. Il est précisé que la majeure partie de ces heures est dispensée des entités Prodware. 70,5% de ces heures sont prodiguées à la catégorie Professional Services.

7.2.3.2. Le suivi des talents

Le suivi de carrière des collaborateurs fait l'objet d'un process structuré au niveau du Groupe.

Au minimum, un entretien annuel est formalisé avec chaque collaborateur, permettant d'identifier, pour chaque collaborateur, les réalisations de l'année, les zones d'amélioration, les formations souhaitées ou nécessaires etc.

Des 'Performance Reviews' sont organisés entre les Ressources Humaines et les managers de division permettant de mettre en place, division par division, un plan d'amélioration de la performance pour les collaborateurs aux réalisations insuffisantes, un mécanisme de rétention pour les 'top performers', un plan de recrutement pour cette division le cas échéant etc.

7.2.3.3. Une enquête auprès de tous nos collaborateurs

Depuis plusieurs années, une enquête d'opinion 'Speak your Mind' est menée auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour mesurer l'adéquation de leurs attentes avec la conduite du Groupe.

Certains thèmes sont récurrents et se concentrent sur la perception du collaborateur sur sa situation personnelle, ses relations avec son manager, le Groupe etc.

D'autres sont affinés en fonction des nouvelles mesures mises en place.

Les résultats parus en début 2024 ont permis de déceler :

- › un taux de participation de 73% constant par rapport à 2022 ;
- › un indice de satisfaction (le 'Net Promoter Score') stable par rapport à l'exercice passé

L'analyse des résultats, notamment par thèmes, pays et tranches d'âge, permet ensuite aux managers d'affiner les actions à mener auprès de leurs collaborateurs dans le sens d'une plus grande satisfaction.

7.2.4. L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Véritable bouleversement depuis la crise sanitaire de 2021, le télétravail continue d'être largement plébiscité au sein des pays du Groupe RSE. Les pratiques sont disparates avec pour certains pays une liberté totale laissée au salarié de choisir son lieu de travail tandis que d'autres fixent une limite en nombre de jours.

A titre d'exemple, en France, une charte a été signée avec les partenaires sociaux permettant le télétravail pour les collaborateurs le souhaitant à raison de 2 jours par semaine.

Un autre cursus des nouveaux modes de travail est le pourcentage des employés en temps partiels. Ces derniers sont en constante augmentation :

- › ils représentent 10,9% de l'effectif (10,5% sur le périmètre RSE 2022 et 9,72% en 2021).
- › 40,8% des temps partiels sont pris par des hommes (38,1% sur le périmètre RSE 2022).

7.3. FIDELISATION DES SALARIES

7.3.1. Départs

L'année enregistre un nombre de 283 départs (222 en 2022).

A périmètre comparable, le nombre de départs en nombre est en baisse de 11,2%. Par typologie de départs, 54% sont des démissions, en baisse par rapport au périmètre RSE 2022 (60%).

7.3.2. Turnover

Le turnover de l'exercice pour le Groupe RSE s'élève en 2023 à 20,8%.

Le Turnover 2023 est impacté au niveau du pôle Westpole dans une année de retournement économique.

Au niveau des entités Prodware, le turnover ressort à 19,6% contre 21,1% sur le périmètre RSE 2022.

7.3.3. Ancienneté moyenne

L'ancienneté moyenne de l'exercice pour le Groupe RSE s'élève à 6,41 ans.

Elle tient compte d'une ancienneté globalement moins élevée au niveau des entités du groupe Westpole et de la date de création plus récente de certaines entités.

Par comparaison au périmètre RSE 2022, l'ancienneté est de 6,65 ans contre 7,12 en 2022.

7.3.4. Absentéisme

L'absentéisme au sein du Groupe s'élève à 5,3% contre 3,71% en 2022.

Le nombre de jours d'arrêt de travail selon leur motif est détaillé ci-dessous.

Absentéisme	2023	2022	2021	2020
Total jours d'absence (jours ouvrés)	15 599	9 909	9 537	9 213
Taux d'absentéisme	5,30%	3,71%	4,20%	4,3%
dont nombre de jours d'arrêt pour arrêts maladie	11 844	7 254	6 749	6 273
dont nombre de jours pour congés maternité et paternité	2 372	1 386	1 490	1 170

7.3.5. Rémunérations Hommes/Femmes

Les ratios de rémunérations entre les femmes et les hommes sont analysés en rapportant le salaire moyen des femmes par rapport à la moyenne des salaires de leurs collègues masculins.

En 2023, ce ratio ressort à **0,80**, quasiment stable en données brutes mais aussi à périmètre comparable (0,81).

L'Espagne et la Hollande restent toujours en tête en termes d'égalité de salaires, suivis de près par la France.

Rémunérations F/H	2023	2022 PC
France	0,79	0,86
Espagne	0,87	0,89
Hollande	0,89	0,89
Allemagne	0,8	0,79
Groupe Westpole	0,9	0,83
Périmètre RSE	0,8	0,81

ANNEXE 1

Effectif Moyen Groupe RSE (ETP)	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
	1 052	1319	399	901	1300

Effectif moyen par genre & pays	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
France	408	408	125	292	417
Espagne	287	287	121	195	316
Allemagne	144	144	33	121	154
Autres pays	213	213	55	154	209
Groupe Westpole		267	66	138	204
Total	1052	1319	400	900	1300

Effectif moyen par classe d'âge	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
-25 ans	49	70	11	53	64
25-34 ans	246	320	104	234	338
35-44 ans	301	385	124	236	360
45-54 ans	298	350	106	244	350
55-64 ans	158	195	54	134	188
Total	1052	1319	400	900	1300

Effectif moyen par genre & catégorie	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
Commercial	115	144	51	89	140
Customer Services	197	209	61	168	229
Professional Services	573	778	189	560	749
Genral & administration	166	188	98	84	182
Total	1051	1319	399	901	1300

Ancienneté moyenne	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
	7,12		6,14	6,53	6,41

Ancienneté moyenne	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
France	9,78				8,83
Espagne	4,62				4,63
Allemagne	7,24				6,86
Groupe Westpole					4,87

Effectif Groupe RSE à la clôture de l'exercice	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
	1 070	1296	416	907	1 323

ANNEXE 2

Embauches	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
TOTAL	256	337	110	199	309

Embauches par genre & pays	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
France	97	97	22	51	73
Espagne	77	77	42	57	99
Allemagne	28	28	16	35	51
Autres Pays	54	54	18	32	50
Groupe Westpole		81	12	24	36
TOTAL	256	337	110	199	309

Embauches par catégorie	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
Commercial	36	44	11	29	40
Customer Services	47	47	16	16	32
Professional Services	145	213	64	143	207
General & administration	28	33	19	11	30
Total	256	337	110	199	309

Départs	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
	222	327	95	188	283
dont démissions	60,0%				54,1%
dont licenciements	21,6%				26,9%
dont ruptures conventionnelles	4,5%				9,2%

Départs par genre & pays	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
France	85,0	85,0	25,0	57,0	82,0
Espagne	57,0	57,0	20,0	42,0	62,0
Allemagne	33,0	33,0	12,0	14,0	26,0
Groupe Westpole		108,0	26,0	49,0	75,0
Total	219,0	327,0	95,0	188,0	283,0

Turnover Groupe	Périmètre RSE 2022 (Prodware)	Prodware plus Westpole 2022	FEMMES	HOMMES	Total 2023
	21,1%	24,8%			21,8%
Turnover par pays					
France	20,90%				19,60%
Espagne	19,90%				19,60%
Allemagne	22,90%				16,90%
Groupe Westpole					36,70%

L'activité du Groupe ancrée dans l'environnement

Prodware exerce une activité tertiaire dont l'impact sur l'environnement, bien que non nulle, est relativement faible.

Pour autant, le Groupe cherche dans une démarche d'amélioration à intégrer les problématiques environnementales dans sa gestion au quotidien.

Le périmètre du Groupe RSE dispose uniquement de bureaux en zone urbanisée dont il n'est pas propriétaire et n'est donc pas concernée ni par la thématique « utilisation durable des sols », ni par celle relative à la bio-diversité. 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.

8.1 BILAN CARBONE

Le Groupe a réalisé en 2023 son bilan de gaz à effet de serre sur les périmètres suivants :

- › Pays concernés : Allemagne, Angleterre, Belgique, Espagne, France, République Tchèque, Géorgie, Pays Bas , Luxembourg et Italie;
- › Scopes : Scopes 1, 2 et 3.

Méthode d'élaboration du bilan carbone

Il a été réalisé par une société spécialisée la base d'un questionnaire complété par chacune des sociétés du périmètre. Le bilan carbone a été construit selon le protocole GHG. Les émissions ont été calculées sur les éléments suivants :

- › Les bureaux : émissions liées à la consommation d'énergie ;
- › Véhicules : émissions liées aux distances parcourues ;
- › Déplacements ; émissions liées aux déplacements en train, en avion, en taxis et émissions liées aux nuitées dans les hôtels et aux repas de midi ;
- › Les dépenses en informatique, en prestations de services : trois fournisseurs principaux déclarent leurs émissions de CO2 sur les 3 scopes. Leur intensité carbone par million d'euros de chiffre d'affaires a été utilisée. Pour les autres fournisseurs, les facteurs monétaires correspondant aux secteurs d'activités concernés, et fournis par l'ADEME, ont été pris en compte.

Les informations relatives aux émissions d'équivalents CO2 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. L'incertitude n'a pas été calculée au titre de l'exercice 2023.

Certaines informations sont par ailleurs sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Les données retenues pourraient donc être amenées à évoluer ou affinées au cours des prochaines années.

Le bilan carbone 2023 fait état d'un total d'émissions de 17 756 Tequ CO2, en hausse en données

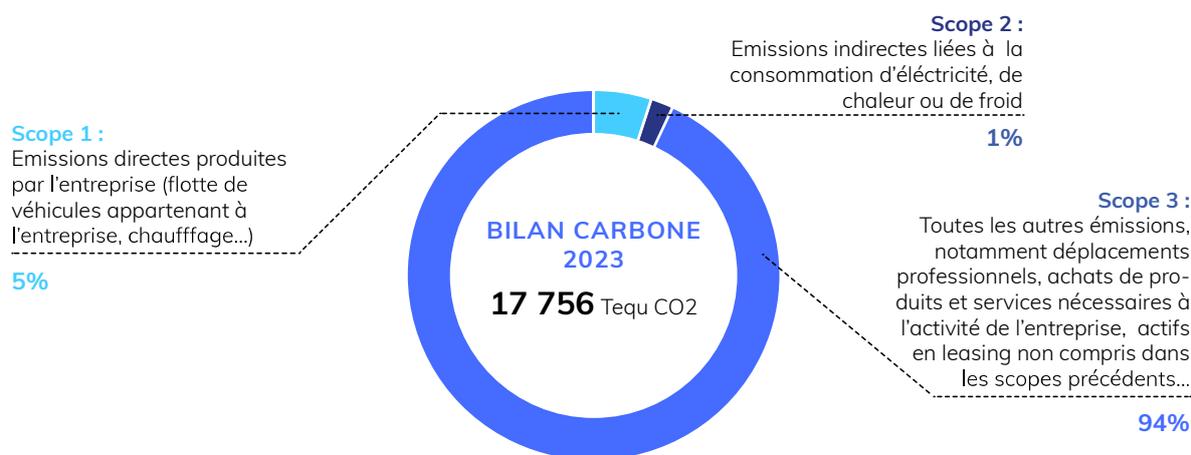
brutes par rapport à 2022 (9 696 Tequ CO2).

Cette hausse sensible tient compte du changement de périmètre du Groupe mais aussi d'un mix produits différent au sein du groupe Westpole. La comparaison à périmètre comparable n'est pas communiquée à ce stade.

La répartition entre les scopes est en revanche extrêmement homogène par rapport à 2022.

Le scope 3 qui représente 94% des émissions CO2 du Groupe, comprend pour 80% les émissions CO2 liées aux achats de biens et services nécessaires l'activité du Groupe et pour 11% les émissions liées aux déplacements professionnels, y compris l'estimation des collaborateurs pour se rendre à leur lieu de travail.

Les principaux agrégats de ce bilan peuvent être résumés comme suit :



8.2 OUTILS COLLABORATIFS

Les effets bénéfiques des outils collaboratifs dont l'usage s'est largement répandu ces dernières années ne sont pas à démontrer. Ils contribuent notamment à limiter les déplacements et permettent donc des CO2 évités.

Néanmoins, leur impact environnemental n'est pas neutre.

Le Groupe a poursuivi sa démarche d'information à titre individuel de l'utilisation des outils collaboratifs (boite mail, outils de visio-conférence, documents stockés sur le cloud etc.) avec des recommandations associées.

L'outil de signature électronique Docusign est de plus en plus usité par les collaborateurs du Groupe.

8.3 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. Le matériel professionnel (ordinateurs et téléphones portables) est systématiquement proposé soit aux salariés pour un montant symbolique soit à des associations ou sociétés se chargeant de leur recyclage.

De même, dans les phases de renouvellement des téléphones portables, les anciens téléphones sont systématiquement proposés aux collaborateurs pour un prix modique.

8.4 DÉCHETS DE BUREAUX

Comme toutes les sociétés de services, Prodware émet des déchets de bureaux qui consistent notamment en des papiers et des consommables informatiques.

Les sociétés du Groupe étant soumise à la Directive DEEE précitée, ces consommables informatiques sont systématiquement recyclés.

L'effort pour réduire ces déchets a consisté à porter la durée de vie des téléphones portables de 2 à 3 ans et à 4 ans minimum pour les ordinateurs portables.

Cet impact qui n'a pas été mesuré en termes de Teq CO2 est probablement celui qui permet de réduire sensiblement ces déchets.

Les agences du Groupe sont progressivement équipées de poubelles à tri.

Prodware - Un acteur engagé dans la société

9.1 L'ESCALATOR AU SERVICE DES JEUNES ENTREPRENEURS

Prodware s'est associé à l'incubateur lancé par Maurice Lévy, Président du Comité de Surveillance de Publicis Groupe, aux côtés de plusieurs entreprises telles que LVMH, TotalEnergies, Microsoft, Orange, Huawei.

L'Escalator a pour ambition de favoriser l'ascenseur social et l'aide aux jeunes qui veulent lancer leur start up. Il s'adresse ainsi à des jeunes n'ayant pas les moyens ou les réseaux pour initier ou réaliser leurs projets dans un univers qui est celui du numérique.

L'Escalator fournit :

- › un hébergement dans nos locaux
- › la mise à disposition d'équipements informatiques & audiovisuels
- › des formations adaptées
- › l'accès au réseau de partenaires, experts et mentors qui soutiennent L'Escalator.

Après quelques années d'existence, de nombreux projets se sont largement concrétisés, des solutions plus matures et plus fiables pour la majorité des startups, des premiers contrats commerciaux signés pour certains, des marques d'intérêts de soutiens capitalistiques etc.

9.2 AUTRES ASPECTS SOCIÉTAUX

9.2.1 Développer et promouvoir des pratiques éthiques des affaires

Prodware a adopté le Code de Conduite anti-corruption Middledenext 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.

9.2.2 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.

9.2.3 Autres enjeux

- › Respect des droits de l'Homme : l'adhésion du Groupe 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 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
Le sport et la culture	Enjeu non stratégique pour le Groupe
Action visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans la réserve	Non applicable

prodware[®]