

**ALTRAN TECHNOLOGIES**  
Société Anonyme au capital de 87 900 132,50 euros  
Siège Social : 96, avenue Charles de Gaulle – 92200 Neuilly sur Seine  
702 012 956 R.C.S. Nanterre

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE  
DU 28 AVRIL 2017**

Mesdames et Messieurs,

Nous vous avons réunis en assemblée générale ordinaire et extraordinaire à l'effet de vous rendre compte de l'activité de votre Société au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2016 et de soumettre à votre approbation les comptes sociaux et consolidés dudit exercice.

Cette assemblée générale sera appelée à voter sur des résolutions à caractère ordinaire, dont l'adoption nécessite une majorité simple (plus de la moitié des voix), et à caractère extraordinaire, dont l'adoption nécessite une majorité renforcée (plus des deux-tiers des voix).

Au titre de résolutions à caractère ordinaire, il vous sera demandé de vous prononcer sur :

- l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2016 (1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> résolutions),
- l'approbation de conventions dites règlementées (3<sup>ème</sup> résolution) dont le détail figure dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes,
- l'affectation du résultat et la distribution d'une somme de 0,24 € par action par prélèvement sur le compte prime d'émission, somme qui serait mise en paiement le 11 mai 2017 (4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> résolutions).

Les mandats d'Administrateur de la société Apax Partners et de Madame Florence Parly venant à échéance lors de l'Assemblée Générale, le Conseil d'administration vous propose de renouveler ces mandats pour une durée de quatre ans, soit jusqu'à l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer en 2021 sur les comptes de l'exercice social clos le 31 décembre 2020 (6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> résolutions à caractère ordinaire).

Il vous sera également proposé d'autoriser le conseil d'administration à opérer sur les actions de la Société en vue, notamment, d'animer le marché du titre Altran Technologies par l'intermédiaire d'un prestataire de service d'investissement ou d'attribuer des actions gratuites et de procéder à des remises ou échanges de titres lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société (8<sup>ème</sup> résolution).

Les achats ainsi effectués ne pourront dépasser 6% du capital social. Le prix unitaire d'achat des titres ne pourra excéder vingt (20) euros. Le conseil d'administration ne pourra pas utiliser la présente autorisation et poursuivre l'exécution de son programme de rachat à compter du dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la Société et ce jusqu'à la fin de la période d'offre.

Puis, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, auquel la Société se réfère en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce, les 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> résolutions visent à soumettre à l'avis impératif de l'assemblée générale les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016 à chaque dirigeant mandataire social soit Monsieur Dominique Cerutti, Président-Directeur Général, et Monsieur Cyril Roger, Directeur Général Délégué (étant précisé que l'ensemble de ces éléments sont détaillés dans le Document de référence - chapitre 15).

En application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le Conseil d'Administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale les principes et critères applicables à la détermination, à la répartition et à l'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président-directeur général, d'une part (11<sup>ème</sup> résolution), et au Directeur général délégué, d'autre part (12<sup>ème</sup> résolution), en raison de l'exercice de leur mandat pour l'exercice 2017 et constituant la politique de rémunération les concernant.

Ces principes et critères arrêtés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations sont présentés dans le rapport joint du Conseil d'Administration à votre Assemblée Générale.

En application de l'article L. 225-100 du code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2017.

Au titre de résolutions à caractère extraordinaire, il vous sera demandé d'autoriser le Conseil d'administration à réduire le capital social, afin de pouvoir annuler, le moment venu, les actions auto-détenues par la Société (13<sup>ème</sup> résolution).

Il vous sera également proposé :

- de consentir diverses autorisations, afin de permettre à votre conseil de prendre sans délai, le moment venu, les mesures les plus appropriées concernant le financement des investissements ou des opérations de croissance externes envisagés dans l'intérêt de la Société et, parallèlement, de l'autoriser également à créer ou à émettre toutes actions et valeurs mobilières, avec ou sans droit préférentiel de souscription (14<sup>ème</sup> à 19<sup>ème</sup> résolutions).

Le conseil d'administration ne pourra pas, sauf autorisation préalable de l'assemblée générale, faire usage de ces délégations de compétence à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce jusqu'à la fin de la période d'offre.

Les plafonds de chacune des autorisations visées ci-dessus sont soumis à votre approbation aux termes de la 21<sup>ème</sup> résolution. Le montant nominal maximal global des émissions avec maintien du droit préférentiel de souscription serait de 20 millions d'euros alors qu'il serait de 7,5 millions d'euros en cas de suppression du droit préférentiel de souscription.

- d'autoriser le conseil d'administration à procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de la Société et aux sociétés du groupe Altran adhérant à un plan d'épargne entreprise (20<sup>ème</sup> résolution).

## I - ACTIVITES ET RESULTATS

Altran Technologies exerce une activité opérationnelle mais assure également les prestations liées à son statut de société mère : facturation de *management fees* et de redevance de marque. Le chiffre d'affaires d'Altran Technologies pour 2016 s'établit à 874,5 millions d'euros contre 807,9 millions d'euros en 2015.

Le résultat d'exploitation ressort à 42,5 millions d'euros (4,86 % du chiffre d'affaires) contre 42,2 millions d'euros (5,23 % du chiffre d'affaires) en 2015. Le résultat financier est de 17,2 millions d'euros contre 3,1 millions d'euros en 2015. Le résultat exceptionnel est de (70,3) millions d'euros contre (20,3) millions d'euros en 2015.

Après enregistrement d'un produit net d'impôts de 41,5 millions d'euros (du fait de l'intégration fiscale et de la constatation de crédits d'impôts), l'exercice clos le 31 décembre 2016 fait ressortir un profit net comptable de 30 823 825,28 euros.

Un remboursement de prime d'émission de 19 centimes par action a été effectué en mai 2016.

Des informations plus détaillées concernant l'activité de la Société et de ses filiales au cours de l'exercice 2016 figurent dans le Document de référence pour 2016.

En ce qui concerne les dettes à l'égard des fournisseurs Groupe et hors Groupe, la décomposition à la clôture des deux derniers exercices 2016 et 2015 est la suivante :

Décembre 2016 (en millions d'euros)	Dettes échues				Dettes non échues				Total dettes fournisseurs
	Total dettes échues	Depuis			Total dettes non échues	Échéance			
		0-30 jours	31-60 jours	> 61 jours		à 0-30 jours	à 31-60 jours	> 61 jours	
Fournisseurs	4,0	-0,3	2,3	2,0	74,3	74,3	0,0	0,0	78,3
Fournisseurs immobilisations	0,2	0,2	0,0	0,0	0,7	0,2	0,5	0,0	0,9
<b>I - TOTAL DÛ À PAYER</b>	<b>4,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>75,0</b>	<b>74,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>79,2</b>
Fournisseurs - factures non parvenues	0,0	0,0	0,0	0,0	34,3	34,3	0,0	0,0	34,3
<b>II - TOTAL DETTES FOURNISSEURS</b>	<b>4,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>109,3</b>	<b>109,3</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>113,5</b>

Décembre 2015 (en millions d'euros)	Dettes échues				Dettes non échues				Total dettes fournisseurs
	Total dettes échues	Depuis			Total dettes non échues	Échéance			
		0-30 jours	31-60 jours	> 61 jours		à 0-30 jours	à 31-60 jours	> 61 jours	
<b>I - TOTAL DÛ À PAYER</b>	<b>13,2</b>	<b>6,7</b>	<b>1,3</b>	<b>5,2</b>	<b>18,1</b>	<b>11,9</b>	<b>6,1</b>	<b>0,1</b>	<b>31,3</b>
<b>II - TOTAL DETTES FOURNISSEURS</b>	<b>13,2</b>	<b>6,7</b>	<b>1,3</b>	<b>5,2</b>	<b>35,8</b>	<b>29,6</b>	<b>6,1</b>	<b>0,1</b>	<b>49,0</b>

## II - PARTICIPATIONS

Le Groupe a :

- acquis :
  - ❖ en juin 2016 la société chinoise Sicon Design Technologies (Shanghai),
  - ❖ en juillet 2016 la société américaine Lohika Systems,
  - ❖ en octobre 2016 la société tchèque Swell,
- créé :
  - ❖ en mai 2016 la société Synapse Product Development qui s'est portée acquéreur de l'activité de la société américaine Synapse,
  - ❖ en juillet 2016 la société Cambridge Consultants Japan,
- rationalisé son périmètre via des opérations de fusion (rétroactives au 1er janvier 2016) en Allemagne et aux Pays-Bas.

## III – AFFECTATION DU RESULTAT

Nous vous proposons d'affecter le profit net comptable de 30 823 825,28 euros de l'exercice 2016, de la manière suivante :

Bénéfice de l'exercice	30 823 825,28 €
Report à nouveau antérieur	106 251 860,23 €
	-----
Soit	137 075 685,51 €

**Affectation :**

Dotation à la réserve légale	0 €
Report à nouveau du solde	137 075 685,51 €

Il est rappelé les montants suivants :

- montant des charges non fiscalement déductibles : 30 250 498 euros,
- dont montant global des dépenses non déductibles au terme de l'article 39-4 du CGI : 780 929 euros.

Conformément à la loi, nous vous informons qu'aucune distribution de dividende n'a été effectuée au titre des trois derniers exercices.

## IV – VERSEMENT AUX ACTIONNAIRES

L'assemblée générale du 29 avril 2016 avait décidé le versement d'une somme de 19 cents par action par prélèvement sur le compte prime d'émission, versement effectué en mai 2016.

Nous vous proposons de procéder cette année à un nouveau remboursement d'une quote-part de la prime d'émission, pour un montant de 24 cents par action.

Nous vous rappelons que les distributions de prime d'émission effectuées au titre des trois exercices précédents et les revenus éligibles à l'abattement visé à l'article 158.3-2 ° du C.G.I., ont été, par action, les suivants :

Exercice	Distribution de prime d'émission	Revenu éligible à l'abattement visé à l'article 158.3-2 ° du C.G.I.
2015	0,19 €	0,19 €
2014	0,15 €	0,15 €
2013	0,11 €	0,11 €

## V –EVOLUTION DU CAPITAL

### ***V.1 - Rachat par la Société de ses propres actions***

L'assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 29 avril 2016, statuant aux conditions de quorum et de majorité des assemblées générales ordinaires a mis fin, pour la fraction non utilisée, à l'autorisation de rachat par la Société de ses propres actions donnée par l'assemblée générale mixte du 30 avril 2015. Elle a autorisé la Société, dans le cadre de sa 18<sup>ème</sup> résolution, à procéder pendant une période de 18 mois à l'achat, l'échange ou le transfert de ses propres actions, dans la limite 10 000 000 actions, soit près de 6 % du nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2015, moyennant un prix maximum d'achat de 15 euros par action.

L'assemblée générale indiquait que les objectifs poursuivis étaient :

- d'animer le marché du titre Altran Technologies par l'intermédiaire d'un prestataire de service d'investissement, au travers d'un contrat de liquidité conforme à la charte de déontologie reconnue par l'Autorité des Marchés Financiers,
- de servir les options d'achat d'actions attribuées à des salariés ou dirigeants du groupe Altran au titre de plans mis en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L.225-179 et suivants du Code de commerce,
- de procéder à des attributions gratuites d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce,
- de les conserver et de les remettre ultérieurement en paiement ou en échange dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport,
- de les annuler, sous réserve de l'adoption par l'assemblée générale de la douzième résolution dans les termes qui y sont indiqués ou d'une autorisation de même nature.

Dans le cadre d'une précédente autorisation, un contrat de liquidité a été conclu en juillet 2011 avec Exane Paribas, doté d'une somme de 2 millions d'euros. L'objet du contrat, toujours actif, est de favoriser la liquidité des transactions et la régularité de la cotation ainsi que d'éviter des décalages de cours non justifiés par la tendance du marché. Au cours de l'exercice, 980 750 actions Altran Technologies ont été achetées et 983 202 actions ont été vendues. Au 31 décembre 2016, le compte de liquidité disposait de 58 099 actions Altran Technologies et de 2 927 322 euros de liquidité.

Au cours de l'exercice 2016, faisant usage de l'autorisation donnée par l'assemblée générale 29 avril 2016, la Société a procédé au rachat de 568 000 actions hors contrat de liquidité.

### ***V.2 - Emission d'un emprunt obligataire***

Le Groupe n'a pas émis d'emprunt obligataire au cours de l'exercice 2016.

### ***V.3 - Options de souscription d'actions et actions gratuites***

La Société n'a pas émis de plan de stock-options au cours de l'année 2016.

Le conseil d'administration a procédé le 1<sup>er</sup> juin 2016 à l'attribution de 519 395 actions gratuites, sous condition de présence ininterrompue, au bénéfice de salariés du Groupe.

Cette décision du conseil a été prise dans le cadre de l'autorisation donnée par l'assemblée générale mixte du 29 avril 2016 (24ème résolution) en vue de procéder dans un délai de 38 mois à l'attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre au profit des salariés (ou certaines catégories d'entre eux) de la Société et des sociétés qui lui sont liées, le nombre d'actions attribuées ne pouvant conduire à une augmentation de capital de plus de 3% du capital de la Société au jour de l'attribution des actions gratuites par le conseil d'administration.

Ce plan d'attribution d'actions gratuites présente les caractéristiques suivantes :

- Plan d'actions gratuites de performance et de présence pourtant sur l'attribution de 519 395 actions (soit 0,30% du capital),
- Condition de présence : 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 (date d'attribution) jusqu'au 31 mai 2019 inclus,
- Conditions d'exercice : le licenciement ou la démission d'un bénéficiaire entraîne la caducité de ses actions non acquises à la date de sortie des effectifs du Groupe, sauf décision contraire du Président Directeur Général ou du Directeur Général sur délégation du Conseil d'Administration,
- Conditions de performance :
  - 50% du total de l'attribution d'actions gratuites est lié à l'atteinte d'objectifs fixés en matière d'*Ebit* Groupe, pour les exercices 2016, 2017 et 2018,
  - 50% dudit total est lié à l'atteinte d'objectifs fixés en matière de *free cash flow* pour les exercices 2016, 2017 et 2018.

Le nombre d'actions définitivement acquises par les bénéficiaires à l'issue de la période d'appréciation de la performance sera le suivant :

- Si le taux d'atteinte des objectifs fixés est inférieur à 90% : aucune action de performance ne sera acquise,
- Si le taux d'atteinte des objectifs fixés est égal à 95% : le nombre d'actions acquises sera égal à 50% du nombre d'actions attribuées,
- Si le taux d'atteinte des objectifs fixés est égal à 100% : le nombre d'actions attribuées sera acquis en totalité,
- Si le taux d'atteinte des objectifs fixés est égal à 110% : le nombre d'actions acquises sera égal à 120% du nombre d'actions attribuées, ce seuil de 120% étant un maximum qui ne pourra être dépassé.

Une progression linéaire sera appliquée entre les seuils minimum (90%), cible (100%) et maximum (110%).

Aucune action gratuite n'a été attribuée aux mandataires sociaux.

#### ***V.4 - Actionnariat des salariés***

Au 31 décembre 2016, les salariés détenaient 582 273 actions de la Société, représentant 0,33 % des actions en circulation et 0,31 % des droits de vote de la Société, au travers d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).

#### ***V.5 - Opérations effectuées par les dirigeants sur les titres de la Société***

Au cours de l'exercice, les opérations ci-dessous, mentionnées à l'article L.621-18-2 du code monétaire et financier, ont fait l'objet de déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers :

- Madame Renuka Uppaluri, Administrateur, a déclaré avoir acquis 3 800 actions le 7 octobre 2016.

## Tableau récapitulatif des délégations de compétence et de pouvoirs en matière d'augmentations de capital

Nature de l'autorisation	Plafond	Durée	Expiration
Augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes, avec émission d'actions nouvelles attribuées gratuitement ou par élévation de la valeur nominale ou par l'emploi conjoint de ces deux procédés	15 M€ de nominal	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Augmentation du capital par émission d'actions et/ou de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital avec maintien du droit préférentiel de souscription <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions</li> <li>• Autres valeurs mobilières</li> </ul>	15 M€ de nominal* 250 M€ de nominal**	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Augmentation du capital par émission d'actions et/ou de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, par voie d'offres au public mise en œuvre sur les titres d'une autre société cotée <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions</li> <li>• Autres valeurs mobilières</li> </ul>	7,5 M€ de nominal* 112,5 M€ de nominal**	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Augmentation du capital par émission d'actions et/ou de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription, par voie d'offres visées au II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions</li> <li>• Autres valeurs mobilières</li> </ul>	7,5 M€ de nominal* 112,5 M€ de nominal**	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Augmentation du capital par émission d'actions et/ou de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, par voie d'offres au public <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions</li> <li>• Autres valeurs mobilières</li> </ul>	7,5 M€ de nominal* 112,5 M€ de nominal**	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Augmentation du capital par émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital en vue de rémunérer des apports en nature <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions</li> <li>• Autres valeurs mobilières</li> </ul>	7,5 M€ de nominal* 112,5 M€ de nominal**	26 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2017
Autorisation pour consentir des options de souscription ou d'achat d'actions, avec suppression du droit préférentiel de souscription, au profit des salariés et/ou des sociétés qui lui sont liées	3 % du nombre d'actions composant le capital social (ce montant s'impute sur le plafond applicable aux attributions d'options d'achat et/ou de souscription d'actions)	38 mois depuis l'AGM du 30 avril 2015	30 juin 2018
Autorisation pour consentir des attributions d'actions gratuites existantes ou à émettre, avec suppression du droit préférentiel de souscription, au profit des salariés et/ou des sociétés qui lui sont liées	3 % du nombre d'actions composant le capital social	38 mois depuis l'AGM du 29 avril 2016	29 juin 2019
Autorisation pour consentir des attributions d'actions gratuites existantes ou à émettre, avec suppression du droit préférentiel de souscription, au profit des mandataires sociaux de la Société	3 % du nombre d'actions composant le capital social (ce montant s'impute sur le plafond applicable aux attributions d'options d'achat et/ou de souscription d'actions)	38 mois depuis l'AGM du 29 avril 2016	29 juin 2019

\* Ce montant s'impute sur le plafond nominal global de 15 millions d'euros applicable à plusieurs autorisations.

\*\* Ce montant s'impute sur le plafond nominal global de 250 millions d'euros pour les émissions de valeurs mobilières donnant accès au capital.

## VI – PRINCIPAUX ACTIONNAIRES

	31-déc-14				31-déc-15				31-déc-16			
	Nombre d'actions	% du capital social	Nombre de droits de vote	% de droits de vote	Nombre d'actions	% du capital social	Nombre de droits de vote	% de droits de vote	Nombre d'actions	% du capital social	Nombre de droits de vote	% de droits de vote
Altrafin Participations	29 585 753	16,83%	37 861 832	20,41%	29 593 354	16,83%	37 869 433	20,46%	29 593 354	16,83%	37 869 433	20,46%
Alexis Kniazeff	6 981 242	3,97%	8 620 344	4,65%	6 981 242	3,97%	8 620 344	4,66%	4 981 242	2,83%	6 620 344	3,58%
Hubert Martigny	6 978 989	3,97%	8 615 838	4,64%	6 978 989	3,97%	8 615 838	4,65%	4 978 989	2,83%	6 615 838	3,57%
Maurice Tchenio	373 000		373 000		373 000	0,21%	373 000	0,20%	373 000	0,21%	373 000	0,20%
Managers via Altimus	306 908	0,17%	356 908	0,19%	101 092	0,06%	101 092	0,05%	101 092	0,06%	101 092	0,05%
Concert	44 225 892	25,16%	55 827 922	30,09%	44 027 677	25,04%	55 579 707	30,03%	40 027 677	22,77%	51 579 707	27,87%
Flottant	131 574 373	74,84%	129 700 381	69,91%	131 772 588	74,96%	129 519 031	69,97%	135 772 588	77,23%	133 519 031	72,13%
<b>TOTAL</b>	<b>174 782 642</b>	<b>100,00%</b>	<b>190 588 951</b>	<b>100,00%</b>	<b>175 800 265</b>	<b>100,00%</b>	<b>185 528 303</b>	<b>100,00%</b>	<b>175 800 265</b>	<b>100,00%</b>	<b>185 098 738</b>	<b>100,00%</b>

## VII - INFORMATIONS VISEES A L'ARTICLE L. 225-100-3 DU CODE DE COMMERCE

Néant

## VIII - GOUVERNANCE

### VIII.1 - Organisation de la gouvernance de la Société

Depuis l'assemblée générale du 30 juin 2008, la Société est administrée par un conseil d'administration dont les membres sont nommés par l'assemblée générale pour une durée de quatre ans. Il comprenait, au 31 décembre 2016, douze administrateurs : M. Dominique Cerutti, président du conseil et directeur général, M. Jean-Pierre Alix, Apax Partners (représentée par M. Maurice Tchenio), M. Christian Bret, Mme Martha Crawford, M. Sylvain Michel, Mme Florence Parly, Mme Nathalie Rachou, M. Gilles Rigal, M. Jacques-Etienne de T'Serclaes, Mme Renuka Uppaluri et M. Thomas de Villeneuve.

M. Dominique Cerutti a été nommé administrateur de la Société lors de l'assemblée générale du 18 juin 2015. À l'issue de cette assemblée générale, le conseil d'administration réuni le même jour a nommé M. Dominique Cerutti président du conseil et directeur général. Compte-tenu de l'échelonnement des mandats décidé par les actionnaires (lors de l'assemblée générale du 29 avril 2016), les mandats de Mme Florence Parly, de la société Apax Partners et de M. Jacques-Etienne de T'Serclaes expireront à l'issue de l'assemblée générale qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice à clore le 31 décembre 2016. Les mandats de M. Jean-Pierre Alix et de M. Christian Bret viendront à échéance à l'issue de l'assemblée générale qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice à clore le 31 décembre 2017. Les mandats de Mme Nathalie Rachou, de M. Dominique Cerutti et de M. Thomas de Villeneuve expireront à l'issue de l'assemblée générale qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice à clore le 31 décembre 2018. Enfin, les mandats de Mme Martha Crawford, de Mme Renuka Uppaluri et de M. Gilles Rigal prendront fin à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Le mandat de M. Sylvain Michel, administrateur représentant les salariés, prendra fin à l'issue de l'assemblée générale qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice à clore le 31 décembre 2017, conformément aux dispositions des statuts de la Société.



Les administrateurs sont de nationalité française, à l'exception de Mme Martha Crawford et Mme Renuka Uppaluri, qui sont américaines. Avec Mme Nathalie Rachou, qui poursuit sa carrière au Royaume-Uni depuis plus de quinze ans, Mme Martha Crawford et Mme Renuka Uppaluri confèrent une expertise internationale au conseil d'administration.

### **VIII.2 - Mandats des mandataires sociaux**

Conformément aux dispositions de l'article L 225-102-1 (4<sup>ème</sup> alinéa) du Code de commerce, les mandats et fonctions exercées dans toute société par chacun des mandataires sociaux au cours de l'exercice 2016 sont les suivants :

- **Dominique Cerutti, Président-Directeur Général**
  - Au sein du groupe Altran
    - président-directeur général et président du comité des investissements et des acquisitions d'Altran Technologies,
    - administrateur de Cambridge Consultants Ltd (Royaume Uni)
  - Hors Groupe Altran
    - administrateur de Genes'Ink SA.
  
- **Jean-Pierre Alix, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur et membre du comité d'audit d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - gérant de SARL Alix Conseil, de SCI GAP, de SCI Les Deux Rochers, de SCI Saint Laurent Investissement, de SCM Saint Laurent Gestion,
    - administrateur de Sacicap Forez Velay.
  
- **APAX Partners, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - administrateur de European Jewellers I SA (Luxembourg) et de European Jewellers II SàRL (Luxembourg),
    - Membre du conseil de surveillance de Thom Euro SAS,
    - Gérant de Société Civile TeamInvest,
    - gérant de Société civile Capri, de Société civile Firoki, de Société civile Info Invest.
  
- **Christian Bret, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur et membre du comité des investissements et acquisitions d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - administrateur et membre des comités de rémunération, d'éthique et de gouvernance de Sopra Steria Group.
  
- **Martha Crawford, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur, membre du comité d'audit et membre du comité des nominations et des rémunérations d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - administrateur Conseil Scientifique Région Ile-de-France.
  
- **Sylvain Michel, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur représentant les salariés d'Altran Technologies.

- **Florence Parly, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur et président du comité des nominations et des rémunérations d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - administrateur et président du comité d'audit d'Ingenico,
    - Représentante du Fonds Stratégique de Participations au Conseil de Surveillance de Zodiac Aérospace.
  
- **Nathalie Rachou, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur et président du comité d'audit d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - senior advisor Rouvier Associés,
    - administrateur et membre du comité d'audit de Veolia Environnement,
    - administrateur, présidente du comité des risques et membre du comité d'audit et du contrôle interne de Société Générale,
    - administrateur et membre du comité d'audit de Laird PLC.
  
- **Gilles Rigal, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - administrateur, membre du comité des nominations et des rémunérations et du comité des investissements et acquisitions d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - membre du comité des nominations et des rémunérations, membre du comité des investissements et membre du comité stratégique de GFI Informatique SA,
    - président d'Altrafin Participations SAS, d'Altimus SAS et d'Itefin Participations SAS,
    - Président et membre du comité de surveillance de InfoVista Holding SAS
    - président du conseil d'administration de Willink SAS,
    - membre du comité d'administration d'Itefin Participations,
    - administrateur d'Apax Partners MidMarket SAS, de Financière MidMarket SAS et de Vocalcom SAS,
    - représentant d'Altrafin Participations, gérant de SEP Altitude,
    - représentant d'Itefin Participations dans GFI Informatique SA,
    - associé gérant de société civile Sofaprig,
    - administrateur et président du conseil d'administration de Magequam (Luxembourg),
    - gérant et président du conseil de la gérance de VistaLux Sàrl (Luxembourg),
    - Gérant unique de VistaLux Management Sàrl (Luxembourg).
  
- **Maurice Tchenio, représentant d'Apax Partners, Administrateur**
  - Au sein du groupe Altran
    - représentant d'Apax Partners SA, administrateur d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - président-directeur général d'Apax Partners SA et d'Altamir Gérance SA,
    - administrateur de Toupargel Groupe SA et de Financière de l'Echiquier,
    - vice-président de Toupargel SASU,
    - représentant permanent de Financière Helios, gérant de Albioma SA,
    - président du conseil d'administration de la Fondation AlphaOmega,
    - cogérant de Société Civile Immobilière Mauryland,
    - associé Gérant d'AlphaOmega SC,
    - associé de société civile TT Investissements,
    - Président d'Amboise SAS,

- gérant de Société Civile Cimarosa, de Société Civile Cimarosa II, de Société Civile Étoile II, de Société Civile SE Wagram, de Société Civile Fac&In et de Société Civile Vizatat,
  - membre du comité de surveillance de Thom Europe SAS,
  - représentant d'Apax Partners SA, gérant de Société Civile Capri, Société Civile Firoki et de Société Civile Teaminvest,
  - censeur de Lion / Seneca France 1 SAS.
- **Jacques-Etienne de T'Serclaes, Administrateur**
- Au sein du groupe Altran
    - administrateur, membre du comité d'audit et membre du comité des nominations et des rémunérations d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - président-fondateur de l'Agence du Don en Nature – Goods to Give,
    - administrateur de Rémy-Cointreau,
    - operating Partner d'Advent International (Royaume-Uni),
    - administrateur de Banimmo (Belgique).
- **Renuka Uppaluri, Administrateur**
- Au sein du groupe Altran
    - administrateur, membre du comité des investissements et acquisitions d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - Vice-président recherche et développement d'Alere/section 16 officer of Alere.
- **Thomas de Villeneuve, Administrateur**
- Au sein du groupe Altran
    - administrateur et membre du comité des investissements et acquisitions d'Altran Technologies.
  - Hors groupe Altran
    - administrateur d'Apax Partners Midmarkets SAS et de Clarisse SA,
    - administrateur de Wendel-Participations SE,
    - administrateur de l'association We2Go,
    - class A manager de Cabolink Sarl (Luxembourg),
    - administrateur de MelitaLink Limited (Malte),
    - directeur de MelitaLink Advisors Ltd et MelitaLink Management Ltd (Malte),
    - représentant permanent d'Apax Partners MidMarket, Director de MelitaLink Ltd (Malte),
    - Gérant de Cabolink Gérance Sarl et Cabolink Holdco Sarl (Luxembourg).
- **Cyril Roger, Directeur Général Délégué**
- Au sein du groupe Altran
    - directeur général délégué en charge de l'Europe et des grands comptes d'Altran Technologies,
    - Président d'Altran Allemagne SAS,
    - président et administrateur d'Altran Telnet Corporation (Tunisie),
    - président d'Altran Maroc SARLU (Maroc),
    - Membre du conseil de surveillance d'Altran Management SE (Allemagne)
    - administrateur d'Altran Italia Spa (Italie), d'Altran UK Holding Ltd (Royaume Uni), d'Altran Belgium SA (Belgique), d'Altran Netherlands BV (Pays-Bas), d'Altran Innovacion SL (Espagne) d'Altran Norge AS (Norvège), d'Altran Portugal (Portugal), d'Altran Sverige AB (Suède) et d'Altran Inovasyon Ve Teknoloji AS (Turquie).
  - Hors groupe Altran
    - gérant de Valguil – Société civile.

### VIII.3 - Rémunération et avantages des mandataires sociaux

#### ○ Rémunération du président-directeur général : Monsieur Dominique Cerutti

##### Rémunération au titre de 2016

	Au titre de 2016			
	Montants cibles	Montants dus	Montants versés en 2016	Montants à verser après 2016
Rémunération fixe	600 000 €	600 000 €	600 000 €	Néant
Rémunération variable	600 000 €	659 835 €	Néant	659 835 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 200 000 €</b>	<b>1 259 835 €</b>	<b>600 000 €</b>	<b>659 835 €</b>

\*Le montant indiqué ne tient pas compte de la rémunération qui pourra être perçue dans le cadre des plans d'incitations à long terme détaillés ci-après (« Rémunération complémentaire des mandataires sociaux : Plan 2015-2017 / Plan 2016-2018 »).

##### Rémunération au titre de 2015

	Au titre de 2015			
	Montants cibles	Montants dus	Montants versés en 2015	Montants à verser après 2015
Rémunération fixe	600 000 €	320 455 €	320 455 €	Néant
Rémunération variable	600 000 €	319 973 €	Néant	319 973 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 200 000 €</b>	<b>640 428 €</b>	<b>320 455 €</b>	<b>319 973 €</b>

\*Le montant indiqué ne tient pas compte de la rémunération qui pourra être perçue dans le cadre du plan d'incitation à long terme détaillé ci-après (« Rémunération complémentaire du président-directeur général: Plan 2015-2017 »).

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a décidé que Monsieur Dominique Cerutti bénéficierait :

- d'une rémunération fixe annuelle de six cent mille (600 000) euros bruts ;
- d'une rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs qui pourra atteindre 100 % de la rémunération fixe si les objectifs de performance sont réalisés et jusque 160 % en cas de dépassement (soit un montant maximum de 960 000 euros bruts).

Cette rémunération variable est fondée sur un certain nombre d'objectifs précis dont le choix et la pondération sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations.

Le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a décidé que cette performance sera basée pour 60 % de son montant sur l'atteinte d'objectifs économiques (*EBIT* Groupe et *Free Cash Flow* Groupe, ces objectifs comptant respectivement pour 48 % et 12 %) et pour 40 % sur l'atteinte d'objectifs qualitatifs individuels, liés à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, définis par le conseil d'administration. Sur ces 40%, 10% sont liés à l'atteinte d'objectifs liés aux ressources humaines, objectifs dont le degré d'atteinte fera l'objet d'une appréciation par les représentants du personnel au sein du conseil d'administration.

Le calcul de l'*EBIT* Groupe, mesuré à périmètre constant, pourra intégrer des coûts exceptionnels, dans la limite de 1 % du chiffre d'affaires. Au-delà de cette limite, le montant des coûts exceptionnels sera déduit du calcul de l'*EBIT* Groupe.

Le niveau de réalisation requis pour chacun des objectifs est établi de manière précise, mais ne saurait être rendu public pour des raisons de confidentialité et de secret des affaires.

Lors de sa séance du 8 mars 2017, le conseil d'administration a apprécié l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs. L'objectif lié à l'atteinte de l'*EBIT* Groupe a été atteint à hauteur de 101,7 %, celui lié au *Free Cash Flow* l'a été à hauteur de 109,8 %. Les objectifs quantitatifs ont ainsi atteint 103,3 % de leur cible. Les objectifs qualitatifs ont quant à eux atteint 100% de leur cible. La rémunération variable de Monsieur Dominique Cerutti pour 2016 a donc atteint 109,9% de sa cible.

Monsieur Dominique Cerutti ne bénéficie ni d'un contrat de travail avec la Société, ni d'un régime de retraite supplémentaire ni d'indemnité ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions, ni d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

Au cours de l'exercice 2016 et au titre de son mandat social, Monsieur Dominique Cerutti n'a reçu aucune autre rémunération ni titre donnant accès au capital (stock-options ou actions gratuites de performance).

Aux termes de ses délibérations du 29 juillet 2015, le conseil d'administration a décidé de faire bénéficier Monsieur Dominique Cerutti de la garantie sociale des chefs d'entreprise (sorte d'assurance chômage pour mandataires sociaux, dont la cotisation est versée par l'entreprise) selon la formule suivante :

- Montant net de l'indemnité annuelle 190 200 euros (soit 70% sur les tranches A et B et 55% sur la tranche C) ;
- Durée d'indemnisation limitée à un an ;
- Cotisation annuelle à verser par la Société: 11 997 euros.

étant précisé que les droits à indemnité ne sont ouverts qu'après la première date anniversaire de l'adhésion et que tous les cas de rupture de la relation mandataire social/entreprise sont couverts, y compris la révocation.

#### ○ Rémunération du directeur général délégué : Monsieur Cyril Roger

##### Rémunération au titre de 2016

	Au titre de 2016			
	Montants cibles	Montants dus	Montants versés en 2016	Montants à verser après 2016
Rémunération fixe	428 000 €	428 000 €	428 000 €	Néant
Rémunération variable	321 000 €	354 880 €	Néant	354 880 €
<b>Total</b>	<b>749 000 €</b>	<b>782 880 €</b>	<b>428 000 €</b>	<b>354 880 €</b>

\*Le montant indiqué ne tient pas compte de la rémunération perçue ou qui pourra être perçue dans le cadre des plans d'incitation à long terme détaillés ci-après (« Rémunération complémentaire des mandataires sociaux : Plan 2012-2013 / Plan 2013-2015 / Plan 2016 2018 »).

##### Rémunération au titre de 2015

	Au titre de 2015			
	Montants cibles	Montants dus	Montants versés en 2015	Montants à verser après 2015
Rémunération fixe	428 000 €	428 000 €	428 000 €	Néant
Rémunération variable	321 000 €	386 881 €	Néant	386 881 €
Prime exceptionnelle	0 €	30 000 €	0 €	30 000 €
<b>Total</b>	<b>749 000 €</b>	<b>844 881 €</b>	<b>428 000 €</b>	<b>416 881 €</b>

\*Le montant indiqué ne tient pas compte de la rémunération perçue ou qui pourra être perçue dans le cadre des plans d'incitation à long terme détaillés ci-après (« Rémunération complémentaire du directeur général délégué : Plan 2012-2013 / Plan 2013-2015 »).

Le conseil d'administration du 9 mars 2016 a octroyé une rémunération exceptionnelle de 30 000 euros bruts à Monsieur Cyril Roger au titre de son implication dans le redressement de l'Allemagne au cours de l'exercice 2015.

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a décidé que Monsieur Cyril Roger bénéficierait :

- d'une rémunération fixe annuelle de quatre cent vingt-huit mille (428 000) euros bruts ;
- d'une rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs qui pourra atteindre 75 % de la rémunération fixe si les objectifs de performance sont réalisés et jusque 160 % en cas de dépassement (soit un montant maximum de 684 800 euros bruts).

Cette rémunération variable est fondée sur un certain nombre d'objectifs précis dont le choix et la pondération sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations.

Le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a décidé que cette performance sera basée pour 80 % de son montant sur l'atteinte d'objectifs économiques (*EBIT* Groupe, *EBIT* de la zone Europe, *DSO* de la zone Europe et objectifs commerciaux, ces objectifs comptant respectivement pour 20 %, 40 %, 10 % et 10 %) et pour 20 % sur l'atteinte d'objectifs qualitatifs individuels, liés à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, définis par le conseil d'administration.

Le calcul de l'*EBIT* Groupe, mesuré à périmètre constant, pourra intégrer des coûts exceptionnels, dans la limite de 1 % du chiffre d'affaires. Au-delà de cette limite, le montant des coûts exceptionnels sera déduit du calcul de l'*EBIT* Groupe.

Le niveau de réalisation requis pour chacun des objectifs est établi de manière précise, mais ne saurait être rendu public pour des raisons de confidentialité et de secret des affaires.

Lors de sa séance du 8 mars 2017, le conseil d'administration a apprécié l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs. L'objectif lié à l'atteinte de l'*EBIT* Groupe a été atteint à hauteur de 101,7% %, celui lié à l'*EBIT* de la Zone Europe l'a été à hauteur de 100,5%, celui lié au *DSO* Europe a été atteint à hauteur de 101,8% et celui lié aux objectifs commerciaux l'a été à hauteur de 123,3%. Les objectifs quantitatifs ont ainsi atteint 103,8% de leur cible. Les objectifs qualitatifs ont quant à eux atteint 90% de leur cible. La rémunération variable de Monsieur Cyril Roger pour 2016 a donc atteint 110,5% de sa cible.

Au titre de son mandat social, Monsieur Cyril Roger ne bénéficie ni d'un régime de retraite supplémentaire ni d'indemnité ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions, ni d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

Au cours de l'exercice 2016 et au titre de son mandat social, Monsieur Cyril Roger n'a reçu aucune autre rémunération ni titre donnant accès au capital (stock-options ou actions gratuites de performance).

○ **Rémunération complémentaire des mandataires sociaux : Plan 2016 - 2018**

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a décidé la création d'un plan d'incitation à long terme prévoyant qu'une rémunération complémentaire en numéraire différée pourra être attribuée à Messieurs Dominique Cerutti et Cyril Roger, sous condition de réalisation d'un objectif fondé sur la croissance annuelle moyenne du bénéfice par action (*Earning Per Share* ou EPS).

La mise en œuvre du plan d'incitation à long terme, décidée par le conseil d'administration, se déroule sur une durée de près de quatre ans qui se décompose en deux sous-périodes :

- une période d'acquisition des droits comprise entre le 1er janvier 2016 et le 2 janvier 2018 ;
- une période de conservation, d'une durée de deux ans qui naît à compter de la fin de la période d'acquisition (2 janvier 2018 - 2 janvier 2020). Aucune rémunération n'est alors versée au dirigeant concerné.

L'acquisition des droits est conditionnée à la présence effective du bénéficiaire pendant la période d'acquisition. Le départ du bénéficiaire de la Société avant la fin de la période d'acquisition des droits attribués entraîne la perte de la totalité des droits attribués, sauf décision contraire dûment motivée du conseil d'administration.

Le conseil d'administration a, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations :

- fixé à 78 799 et 30 113 le nombre initial d'unités de valeur servant de base pour le calcul de la rémunération complémentaire, respectivement, du président directeur général et du directeur général délégué en cas de réalisation de 100 % de l'objectif ;
- décidé que les droits à rémunération complémentaire du président directeur général et du directeur général délégué seraient acquis en fonction du pourcentage d'atteinte de l'objectif de performance (qui sera apprécié au début de la période de conservation) ;
- fixé de manière précise l'objectif de performance et les critères d'attribution des droits, qui ne sont pas communiqués pour des impératifs de confidentialité et de secret des affaires.

La rémunération complémentaire correspondante sera versée à l'issue de la période de conservation de deux ans mentionnée ci-avant pour un montant correspondant à la moyenne des cours de Bourse de l'action de la Société pendant le mois de décembre 2017, appliqué au nombre définitif d'unités de valeur défini par le conseil d'administration.

○ **Rémunération complémentaire du président directeur général : Plan 2015 - 2017**

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 29 juillet 2015 a décidé la création d'un plan d'incitation à long terme prévoyant qu'une rémunération complémentaire en numéraire différée pourra être attribuée à Monsieur Dominique Cerutti, sous condition de réalisation d'un objectif fondé sur la croissance annuelle moyenne du bénéfice par action (*Earning Per Share* ou EPS).

La mise en œuvre du plan d'incitation à long terme, décidée par le conseil d'administration, se déroule sur une durée de près de quatre ans qui se décompose en deux sous-périodes :

- une période d'acquisition des droits comprise entre le 29 juillet 2015 et le 2 janvier 2017 ;
- une période de conservation, d'une durée de deux ans qui naît à compter de la fin de la période d'acquisition (2 janvier 2017 - 2 janvier 2019). Aucune rémunération n'est alors versée au dirigeant concerné.

L'acquisition des droits est conditionnée à la présence effective du bénéficiaire pendant la période d'acquisition. Le départ du bénéficiaire de la Société avant la fin de la période d'acquisition des droits attribués entraîne la perte de la totalité des droits attribués, sauf décision contraire dûment motivée du conseil d'administration.

Le conseil d'administration a, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, fixé à 43 523 le nombre initial d'unités de valeur servant de base pour le calcul de la rémunération complémentaire du président-directeur général en cas de réalisation de 100 % de l'objectif. Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs de performance (100%), le conseil d'administration réuni le 8 mars 2017 a fixé à 43 523 le nombre d'unités de valeur acquises par Monsieur Dominique Cerutti. Compte-tenu du cours moyen de clôture de l'action Altran au mois de décembre 2016, soit 13,11 €, une somme de 570 587 € sera versée à Monsieur Dominique Cerutti à l'issue d'une période de conservation de 2 ans, soit le 2 janvier 2019.

○ **Rémunération complémentaire du directeur général délégué : Plan 2013 - 2015**

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 11 mars 2015 a décidé la création d'un plan d'incitation à long terme prévoyant qu'une rémunération complémentaire en numéraire différée pourra être attribuée à Monsieur Cyril Roger, sous condition de réalisation d'un objectif fondé sur la croissance annuelle moyenne du bénéfice par action (*Earning Per Share* ou EPS).

La mise en œuvre du plan d'incitation à long terme, décidée par le conseil d'administration, se déroule sur une durée de trois ans qui se décomposait en deux sous-périodes :

- une période d'acquisition des droits comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 2 janvier 2016 ;
- une période de conservation, d'une durée de deux ans qui naît à compter de la fin de la période d'acquisition (2 janvier 2016 - 2 janvier 2018).

Aucune rémunération n'est alors versée au dirigeant concerné.

L'acquisition des droits est conditionnée à la présence effective du bénéficiaire pendant la période d'acquisition. Le départ du bénéficiaire de la Société avant la fin de la période d'acquisition des droits attribués entraîne la perte de la totalité des droits attribués, sauf décision contraire dûment motivée du conseil d'administration.

Le conseil d'administration a, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, fixé à 100 000 le nombre initial d'unités de valeur servant de base pour le calcul de la rémunération complémentaire du directeur général délégué en cas de réalisation de 100 % de l'objectif. Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs de performance (80%), le conseil d'administration réuni le 9 mars 2016 a fixé à 80 000 le nombre d'unités de valeur acquises par Monsieur Cyril Roger. Compte-tenu du cours moyen de clôture de l'action Altran au mois de décembre 2015, soit 12,32 €, une somme de 985 600 € sera versée à Monsieur Cyril Roger à l'issue d'une période de conservation de 2 ans, soit le 2 janvier 2018.

○ **Rémunération complémentaire du directeur général délégué : Plan 2012 - 2013**

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration réuni le 28 août 2012 a décidé la création d'un plan d'incitation à long terme. Celui-ci prévoit qu'une rémunération complémentaire différée pourra être attribuée annuellement aux mandataires sociaux dirigeants, sous condition de réalisation d'objectifs fondés sur la croissance moyenne du bénéfice par action (*Earning per share* ou EPS).

La mise en œuvre du plan d'incitation à long terme, se déroule sur une durée de quatre ans. La rémunération complémentaire est versée en numéraire, son montant étant calculé à partir du cours de l'action de la Société à l'issue de la période de quatre ans, appliqué à un nombre d'actions prédéterminé par le conseil d'administration.

La période de quatre ans se décompose en deux sous-périodes :

- la période d'acquisition des droits, d'une durée de deux ans, qui démarre avec la décision du conseil d'administration de mettre en place une rémunération complémentaire dans le cadre du plan d'incitation à long terme. Cette décision est prise lors de la réunion du Conseil qui arrête les comptes de l'exercice, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations. Le conseil d'administration arrête le



nombre initial d'actions servant de base de calcul de la rémunération complémentaire du dirigeant concerné en cas de réalisation de 100 % des objectifs. La période d'acquisition des droits se termine avec la réunion du Conseil d'administration qui arrête, deux ans après, les comptes de l'exercice clos.

- la période de conservation, d'une durée de deux ans à compter de la fin de la période d'acquisition. A cette date, le conseil d'administration détermine le nombre définitif d'actions qui servira de base pour le calcul de la rémunération complémentaire d'un dirigeant, en fonction de la réalisation effective des objectifs. Aucune rémunération n'est alors versée au dirigeant concerné. Elle sera versée à l'issue de la période de conservation, pour un montant correspondant à la valeur de bourse de l'action de la Société à cette date, appliqué au nombre définitif d'actions servant de référence, arrêté deux ans plus tôt.

L'acquisition des droits est conditionnée par la présence effective du bénéficiaire pendant la période d'acquisition.

Le plan d'incitation à long terme a été mis en application pour la première fois au titre de l'année 2012, avec effet au 8 mars 2012, date du conseil d'administration ayant arrêté les comptes de l'exercice 2011. Le conseil, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a :

- déterminé le nombre initial d'actions servant de base pour le calcul de la rémunération complémentaire des dirigeants dont 144 903 actions pour Monsieur Cyril Roger, directeur général délégué;
- décidé que les droits à rémunération complémentaire des dirigeants seraient acquis en fonction du pourcentage d'atteinte de l'objectif ;
- fixé de manière précise l'objectif de performance et les critères d'attribution des droits qui ne sont pas communiqués pour des raisons de confidentialité.

Le montant versé en 2016 à l'expiration de la période de conservation de deux ans s'élève à 1 540 319 euros pour Monsieur Cyril Roger.

○ **Jetons de présence et autres rémunérations perçus par les mandataires sociaux non dirigeants**

Le montant total des jetons de présence à allouer aux administrateurs de la Société a été fixé à 400 000 euros par exercice lors de l'assemblée générale du 28 juin 2013.

Conformément à l'article L.225-45 du code de commerce, la répartition des jetons de présence est déterminée par le conseil d'administration. Lors de sa séance du 17 décembre 2013, le conseil d'administration a décidé, sur les recommandations du comité des nominations et des rémunérations, de modifier les règles de répartition des jetons de présence afin de tenir compte des dispositions du Code AFEP-MEDEF, qui préconise qu'une part prépondérante du montant des jetons de présence soit variable et fonction de la participation effective aux réunions du conseil et des comités.

Le conseil d'administration a ainsi décidé que la répartition des jetons de présence serait désormais la suivante :

- une part fixe de 15 000 euros,
- une part variable de 15 000 euros en fonction de l'assiduité aux séances du conseil,
- un montant de 10 000 euros au titre de la participation à un ou plusieurs comités, variable en fonction de l'assiduité aux séances dudit (ou desdits) comité(s),
- un montant de 40 000 euros pour la présidence d'un ou plusieurs comités, dont la moitié dépend de l'assiduité aux séances dudit (ou desdits) comité(s).

Le conseil d'administration rappelle que ni le président-directeur général, ni les représentants d'Apax Partners ne perçoivent de jetons de présence.

La part fixe du montant des jetons de présence est versée en cours d'exercice. La part variable est versée au début de l'exercice suivant celui au titre duquel les jetons sont dus par la Société.

Monsieur Sylvain Michel, administrateur représentant les salariés a perçu en 2016 une rémunération d'un montant de 29 694 € au titre de son contrat de travail.

Les tableaux ci-après récapitulent les jetons de présence versés en 2016 et en 2015 aux administrateurs, en l'absence de versement de toute autre rémunération.

Membre du conseil	Fonctions	Jetons de présence au titre de 2016		
		Montant brut dû au titre de 2016	Montant brut versé en 2016	Montant brut versé en 2017
M. Jean-Pierre Alix	Administrateur	38 500 €	7 500 €	31 000 €
Apax Partners, représentée par M. Maurice Tchenio	Administrateur	Néant	Néant	Néant
M. Christian Bret	Administrateur	40 000 €	7 500 €	32 500 €
Mme Martha Crawford	Administrateur	24 000 €	2 500 €	21 500 €
M. Sylvain Michel	Administrateur représentant les salariés	30 000 €	7 500 €	22 500 €
Mme Florence Parly	Administrateur et président du comité des nominations et des rémunérations	77 000 €	17 500 €	59 500 €
Mme Nathalie Rachou	Administrateur et président du comité d'audit (depuis le 29 avril 2016)	61 666 €	10 833 €	50 833 €
M. Gilles Rigal	Administrateur	Néant	Néant	Néant
M. Jacques-Étienne de T'Serclaes	Administrateur et président du comité d'audit (jusqu'au 29 avril 2016)	56 666 €	14 166 €	42 500 €
Mme Renuka Uppaluri	Administrateur	25 000 €	2 500 €	22 500 €
M. Thomas de Villeneuve	Administrateur	Néant	Néant	Néant
<b>TOTAL</b>		<b>352 833 €</b>	<b>70 000 €</b>	<b>282 833 €</b>
Membre du conseil	Fonctions	Jetons de présence au titre de 2015		
		Montant brut dû au titre de 2015	Montant brut versé en 2015	Montant brut versé en 2016
M. Jean-Pierre Alix	Administrateur	40 000 €	7 500 €	32 500 €
Apax Partners, représentée par M. Maurice Tchenio	Administrateur	Néant	Néant	Néant
M. Christian Bret	Administrateur	40 000 €	7 500 €	32 500 €
M. Hans-Georg Härter	Administrateur (jusqu'au 16 décembre 2015)	25 357 €	7 500 €	17 857 €
M. Sylvain Michel	Administrateur représentant les salariés	25 000 €	7 500 €	17 500 €
Mme Florence Parly	Administrateur et président du comité des nominations et des rémunérations	77 500 €	17 500 €	60 000 €
Mme Nathalie Rachou	Administrateur	37 500 €	7 500 €	30 000 €
M. Gilles Rigal	Administrateur	Néant	Néant	Néant
M. Jacques-Étienne de T'Serclaes	Administrateur et président du comité d'audit	78 750 €	17 500 €	61 250 €
M. Thomas de Villeneuve	Administrateur	Néant	Néant	Néant
<b>TOTAL</b>		<b>324 107 €</b>	<b>72 500 €</b>	<b>251 607 €</b>

Au cours de l'exercice 2016, les mandataires sociaux de la Société n'ont reçu, au titre de leur mandat social, ni rémunération d'une société contrôlée, ni avantage en nature, ni stock-options,

ni actions gratuites, ni actions de performance, ni aucun titre donnant accès au capital d'Altran Technologies.

○ **Engagements de toute nature pris par la Société au bénéfice des mandataires sociaux**  
Il n'existe aucun autre engagement pris au bénéfice des membres du conseil d'administration correspondant à des éléments de rémunération, des contreparties financières ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à celles-ci.

## **IX – DONNEES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES**

Altran est engagé depuis 2008 dans le développement de sa politique en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). En 2016, suite à l'annonce du plan stratégique Altran 2020. Ignition, Altran a revu la matérialité de ses enjeux de responsabilité sociétale et définit deux axes prioritaires d'engagement.

### *Engager les collaborateurs :*

Le succès de la stratégie Altran 2020. Ignition repose sur le talent de ses équipes et sur l'engagement quotidien de tous les collaborateurs. Altran souhaite bâtir avec ses collaborateurs un environnement inclusif et sûr, dans lequel il fait bon travailler, en développant l'esprit d'équipe et le partage des connaissances.

### *L'ingénierie au service du développement durable :*

Altran protège les données confidentielles et personnelles et conduit son activité de manière éthique en s'attachant à gagner et garder la confiance de ses clients, actionnaires et partenaires. Altran crée de la valeur pour ses clients en les aidant à répondre aux réglementations environnementales et de sécurité strictes auxquelles ils sont soumis.

Le groupe Altran est présent dans plus d'une vingtaine de pays, principalement en Europe, Asie et Amérique avec 29106 salariés au 31 décembre 2016. Sauf mention contraire, le périmètre 2016 des informations présentées comprend donc les seize pays suivants : Allemagne, Belgique, Chine, Espagne, États-Unis, France, Inde, Italie, Luxembourg, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Ce périmètre représente 97 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2016 et 96 % de l'effectif total du Groupe. Le détail de ce périmètre est présenté dans la section 9.9.20.

## **Informations sociales**

Dans le cadre de sa stratégie Altran 2020. Ignition, Altran a initié en 2016 le programme Engaged People. Il a pour but de favoriser l'engagement et l'adhésion, partager l'enthousiasme et faire comprendre à chacun quel est son rôle en lui donnant les moyens d'agir. Altran souhaite bâtir avec les salariés un environnement dans lequel il fait bon travailler, en développant l'esprit d'équipe, le partage des connaissances et la fierté.

Le programme a été donc structuré pour :

- renforcer la satisfaction des salariés liée à des facteurs fondamentaux dits d'« hygiène » (conditions de travail, outils, process...);
- favoriser l'engagement à travers des facteurs de « motivation » (intérêt des projets, perspectives d'évolution, développement des compétences...).

Le senior management a ouvert un dialogue de proximité à travers 131 rencontres organisées dans 15 pays et auxquelles ont participé plus de 1600 salariés et managers. Cela a permis de mieux comprendre les attentes des salariés et de compléter les résultats des précédentes enquêtes de satisfaction internes. Les attentes exprimées lors de ces rencontres ont servi de base pour la définition d'axes de progrès communs à l'ensemble du groupe et de plans d'action spécifiques aux différents pays.

Le risque lié à la gestion des ressources humaines est présenté au chapitre 4.1 du présent document de référence.

## Les salariés

### Répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

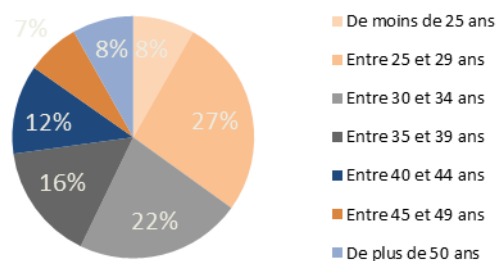
L'effectif des filiales du groupe Altran intégrées dans le périmètre des informations sociales, environnementales et sociétales<sup>1</sup> au 31 décembre 2016 (effectif total du périmètre) est de 27 916 salariés soit 96 % de l'effectif total du Groupe (29 106 salariés). L'effectif se répartit entre les zones géographiques comme suit :

Zone géographique (a)	Effectif
France	11451
Europe du Nord	5877
Europe du Sud	7272
Reste du monde	3316
Filiales hors périmètre de reporting RSE	1190

(a) Les zones géographiques correspondent aux secteurs opérationnels tels que définis dans le chapitre 9.5. Le périmètre 2016 n'intègre pas les filiales consolidées financièrement en cours d'année de reporting. Sont donc considérées comme hors périmètre de reporting RSE les filiales Benteler, Lohika, Pricol Technologies, Sicon Tech US, Swell et Synapse. L'effectif intègre les intérimaires.

Altran intègre 26 % de femmes au sein de l'effectif du périmètre, soit 7 235 salariées et 20 676 salariés.

La pyramide des âges :



### Évolution de l'effectif

En 2016, le groupe Altran a embauché 9 379 nouveaux salariés au sein des filiales incluses dans le périmètre de reporting. Le nombre de départs, quel qu'en soit le motif, sur la même période, est de 6 874 (cf. 9.9.20.6).

Le taux de turnover sur l'ensemble du Groupe est présenté dans le chapitre 17.1.3 du présent document de référence.

### Les rémunérations et leur évolution

Altran applique le principe de l'individualisation des rémunérations à l'ensemble de ses salariés.

Les politiques définissant la part variable de la rémunération des dirigeants sont harmonisées au niveau du groupe. Elles sont revues et adaptées chaque année en fonction des orientations de l'entreprise puis validées par le comité exécutif.

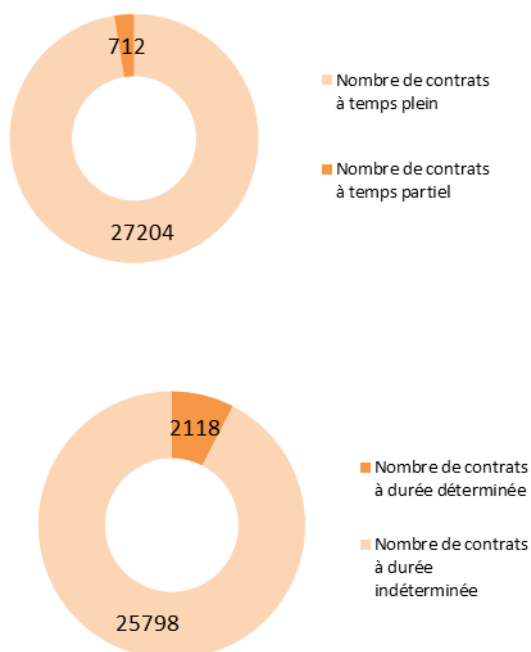
<sup>1</sup> Cf. 9.9.20 Note méthodologique.

Les principaux dirigeants (environ 140 personnes ayant des responsabilités au plus haut niveau dans les filiales et au niveau corporate du Groupe) bénéficient d'un suivi spécifique par la direction des ressources humaines en termes de développement et de rémunération.

Les charges de personnel sur l'ensemble du Groupe et la variation par rapport à l'année précédente sont indiquées dans le chapitre 20.3.1 Annexe des comptes consolidés note 5.4.

En fonction de la réglementation locale, la structure des régimes de retraite proposés par l'ensemble des pays à leurs salariés est basée sur les régimes de retraite à cotisations définies. La rémunération des mandataires sociaux est présentée dans la section 15 du présent document de référence.

### L'organisation du travail



### Le dialogue social

Conformément à la législation des pays où le Groupe est présent, Altran a des représentants du personnel en Allemagne, en Belgique, en France, en Italie, en Espagne (Altran Innovación), au Luxembourg, au Maroc, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (Cambridge Consultants). En France, le dialogue social s'organise autour d'un comité central d'entreprise, de sept comités d'établissement, de comités santé et sécurité et des délégués du personnel. Il existe un comité central d'entreprise, un comité pour chaque entité légale et six comités d'entreprise locaux en Allemagne. Les représentants du personnel sont organisés en délégation syndicale en Belgique, en syndicats en Espagne, en fédérations de syndicats dans les principaux sites en Italie et en comité d'entreprise au Luxembourg. Cambridge Consultants dispose d'un conseil du personnel, où chaque groupe de salariés est représenté par un de ses membres.

100 % des salariés sont couverts par une convention collective en Belgique, Espagne (hors stagiaires et salariés d'ACIE), France, Italie (hors stagiaires) et Suède, 69 % en Allemagne, 80% au Portugal soit 69 % des salariés du périmètre de reporting. En Espagne, deux accords collectifs complètent les dispositions de la convention collective des entreprises de conseil et le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars sur les thèmes des conditions et temps de travail, les congés, les avantages, etc. 7 nouveaux accords collectifs ont été signés au cours de l'année en

Allemagne. En France, les trois accords signés concernent l'aménagement et l'organisation du temps de travail pour les sociétés Altran Technologies et Altran Lab et la journée de solidarité. Dans les autres pays, les salariés peuvent adresser leurs questions ou faire part de leur opinion via l'enquête d'engagement interne ou via les responsables des ressources humaines.

En 2016, Altran a mis en place un groupe spécial de négociation (GSN) composé des 20 membres titulaires élus venant de 13 pays. Deux réunions organisées en mars et septembre 2016 au siège social à Neuilly-sur-Seine ont permis de déterminer les conditions d'exercice de ce groupe spécial de négociation. L'objectif pour 2017 sera de finaliser l'accord du GSN, conclure un accord sur le mode de fonctionnement du comité d'entreprise transnational et lancer le dialogue social sur le deuxième semestre.

### La santé et la sécurité au travail

Altran s'engage à veiller à la santé et la sécurité de ses salariés et se conforme aux législations et directives nationales et communautaires sur ce sujet. Altran définit des politiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'évaluation des risques professionnels au niveau national. Les risques liés à l'activité de l'entreprise sont classés en risques génériques, risques spécifiques, risques liés à l'environnement de travail et risques psychosociaux. Les risques génériques concernent tous les salariés. Ils intègrent les risques liés aux déplacements et missions. Il existe des risques spécifiques pour certains salariés en fonction de leur activité (rayonnements ionisants, agents CMR et biologiques, etc.). Les risques liés à l'environnement de travail concernent le poste de travail, les locaux et les situations d'urgence. En France, la prévention des risques professionnels a permis d'atteindre les objectifs de la politique santé sécurité 2016 (hors accidents de trajet et accident de travail avec arrêt). Altran France a poursuivi la formation des managers et les campagnes de sensibilisation interne sur le risque routier, les risques de chute et les risques liés au travail sur écran. Altran est certifié OHSAS 18001 en France et en Allemagne, CEFRI et MASE (Manuel assurance sécurité des entreprises) en France.

Les comités santé et sécurité au travail sont obligatoires en Belgique, en France, en Italie et aux Pays-Bas. Altran a également un comité santé et sécurité en Espagne et au Royaume-Uni.

Altran France a signé en 2013 un avenant à l'accord relatif à la complémentaire santé et prévoyance. En Espagne et en Italie, les politiques définies en matière de santé et de sécurité au travail font l'objet d'un accord avec les représentants du personnel.

	Total	France	Europe du Nord	Europe du Sud	Reste du monde
Nombre d'accidents du travail (cf. 9.9.20.6)	41	35	2(a)	2	2
Taux de fréquence des accidents du travail	0,96	1,94	0,38	0,15	0,30
Taux de gravité des accidents du travail	0,02	0,04	0,02	0	0
Taux d'absentéisme (cf. 9.9.20.6)	3,1	3,49	4,02(b)	2,36	1,89(c)
Maladies professionnelles	8	0	8	0	0

(a) Donnée non disponible pour la Belgique et l'Allemagne.

(b) Jours d'absence pour maladies professionnelles et absences injustifiées non disponibles pour les Pays-Bas.

(c) Jours d'absence non disponibles pour la Chine.

## **La formation et le développement**

Altran a mis en place un modèle de formation commun au niveau du Groupe qui intègre plusieurs modes de développement des compétences : formations en présentiel et e-learning, formations en ligne ouverte à tous, coaching et mentoring, webinar, accès à la documentation, à des conférences, aux échanges au sein d'associations professionnelles ou de communautés de pratique.

Altran propose des formations dédiées au niveau international, aux dirigeants, à certaines communautés de métiers et sur des contenus spécifiques à l'activité de l'entreprise. A travers l'Altran Senior Leadership programme, Altran a développé un ensemble de formations destiné aux dirigeants. Altran propose également des programmes de développement à plusieurs de ses communautés de métiers.

En 2016, Altran a déployé une série de formations pour accompagner le changement d'organisation interne avec la séparation des fonctions de commerciaux et de managers d'équipes. Quatre premiers pays ont mis en œuvre ce programme en 2016, la Belgique, l'Espagne, la Suède et la Suisse. En Belgique, un « boot camp » a été organisé sur six mois avec un corpus de formation en partie obligatoire et en partie modulable. Ce corpus inclut des modules de développement personnel, de vente, de leadership et de gestion de la performance.

Pour déployer un programme commun dans l'ensemble des pays, Altran a adopté une logique de certification des formateurs internes.

Grâce à ses académies nationales, Altran développe dans tous les pays un ensemble de formation dans les domaines techniques, langues et développement personnel. Des formations sous forme de MOOC sont proposées aux salariés en France pour le parcours d'intégration et en Espagne. Certaines fonctions sont informées et bénéficient de contenus spécifiques via l'utilisation d'applications mobiles.

En Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg, Altran propose un programme dédié aux consultants à haut potentiel appelé "Ambassadors programme". Une cinquantaine de consultants, sélectionnés via les revues des talents, ont bénéficié d'un programme sur deux ans, intégrant de la formation et des sessions trimestrielles avec différents conférenciers. Récompensant la performance exceptionnelle des consultants, ce programme vise à faire de ces hauts potentiels des facilitateurs du changement. Le programme a été développé en partenariat avec deux écoles de commerce belges.

En 2016, 479 271 heures de formation ont été réalisées par les salariés des filiales incluses dans le périmètre de reporting (cf. 9.9.20.6).

## **La diversité**

### *Égalité entre les hommes et les femmes*

Altran a mis en œuvre en France en 2016 un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au regard des données issues des bilans sociaux et des rapports de situation comparée sur l'égalité hommes-femmes, les cinq domaines d'actions principaux, sur lesquels portent des mesures assorties d'engagement ou d'objectifs de progression sont la rémunération, la classification, la promotion, la formation et l'articulation vie professionnelle / vie privée.

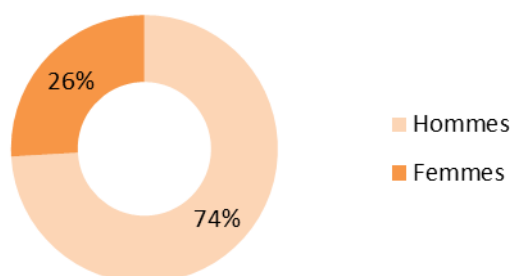
Au Royaume-Uni, Altran participe à l'initiative WISE (Women in Science & Engineering). Un comité dédié analyse les données statistiques des femmes dans l'ingénierie (salaires, allocations de maternité...) pour définir des actions de progrès en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Altran poursuit également son implication dans le réseau Women in Engineering, qui a pour mission de renforcer la présence des femmes dans l'industrie, des filières scientifiques jusqu'au sommet des organisations ; ceci en soulignant l'apport de la féminisation à la performance et à

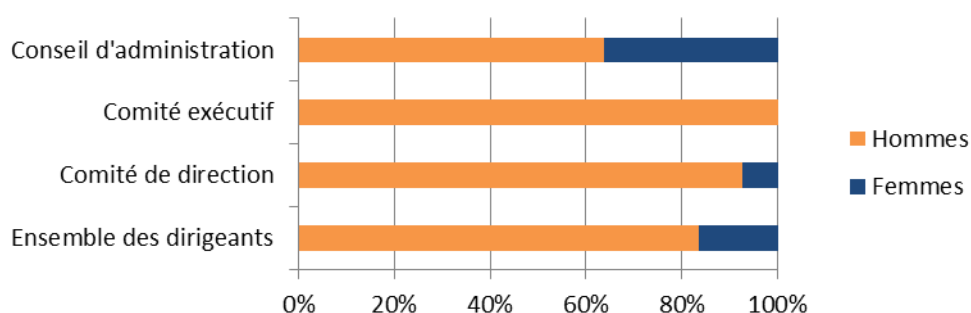


l'innovation. En 2016, Altran a notamment participé à l'organisation d'une conférence sur le thème de la transformation digitale.

#### Répartition hommes - femmes au sein de l'effectif



#### Répartition hommes - femmes au sein des organes d'administration et de direction



#### Emploi et insertion des personnes handicapées

En 2015, Altran a signé en France un accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. Cet accord définit les orientations, les objectifs et les actions pour recruter et maintenir dans l'emploi des personnes handicapées, collaborer avec les établissements du secteur protégé et adapté, former les salariés en situation de handicap et sensibiliser l'ensemble des salariés à ces problématiques.

En 2016, Altran a soutenu l'initiative Adaptathon en participant à un concours organisé à Toulouse pour proposer des innovations technologiques ou organisationnelles visant à adapter l'entreprise aux personnes en situation de handicap. Altran a également soutenu la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en proposant des animations (expositions itinérantes, parcours en fauteuil roulant, atelier de langue des signes...) sur plusieurs de ses sites en France.

	Allemagne	Belgique	Espagne	France	Italie	Maroc	Portugal	Royaume-Uni (Altran)
Pourcentage de salariés reconnus travailleurs handicapés (cf. 9.9.20.6)	1,83%	0,65%	0,40%	1,20%	2,18%	0,28%	0,17%	0,15%

Il n'y a pas de salariés reconnus travailleurs handicapés dans les autres filiales incluses dans le périmètre des informations sociales.

#### Politique de lutte contre les discriminations

Les politiques de lutte contre les discriminations sont développées au niveau national en accord avec les législations et réglementations correspondantes. Altran est signataire de la Charte de la diversité en Belgique, en Espagne, en France et en Italie.

En partenariat avec l'association Cancer@Work, Altran s'engage en faveur de l'insertion, du

maintien dans l'emploi et de l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés touchés directement ou indirectement par le cancer. En 2016, Altran a poursuivi ses actions de sensibilisation sur les maladies chroniques invalidantes en organisant notamment une conférence à Toulouse (France) sur les maladies cardiovasculaires et participé à deux job datings pour soutenir la réinsertion dans l'emploi de jeunes après un cancer.

### **Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail**

Altran est signataire du Pacte mondial des Nations unies et de la Charte de la diversité en Belgique, Espagne, France et Italie. Les engagements en faveur de l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession sont intégrés dans la charte éthique du Groupe et dans les chartes et codes éthiques nationaux.

Altran respecte les législations relatives aux droits de l'homme et aux conditions de travail dans les pays où le Groupe est présent (en particulier celles relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants). Le risque social d'atteinte aux droits de l'homme est faible

### **Informations environnementales**

Altran étant une société de prestation de services intellectuels, les principaux impacts environnementaux relatifs à son activité sont liés aux activités de bureau sur ses sites (consommations de papier et d'énergie, gestion des déchets), aux déplacements de ses salariés ainsi qu'aux émissions CO2 qui sont liés à ces activités. De manière générale, l'impact environnemental du Groupe reste réduit et les risques liés à celui-ci sont limités. Dans plusieurs pays, Altran développe les politiques, systèmes de management et initiatives nécessaires à la maîtrise de son impact environnemental.

À travers son offre de prestation de services intellectuels, Altran accompagne ses clients dans la diminution de leur impact environnemental. Le Groupe participe à la recherche de solutions innovantes plus respectueuses de l'environnement à travers plusieurs projets internes et en partenariat.

### **L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales**

Les sites d'Altran en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Inde, en Italie, en Suède et de Cambridge au Royaume-Uni, soit treize sites, sont certifiés en matière d'environnement (certification ISO 14001, ISO 50001 ou label Entreprise éco-dynamique<sup>2</sup>). À ces treize sites certifiés sont rattachés administrativement 36 % de l'effectif total du Groupe.

Sur tous les autres pays inclus dans le périmètre, Altran développe des initiatives pour mesurer et réduire l'impact environnemental lié à son activité. Les initiatives mises en œuvre pour optimiser les consommations de papier et d'énergie et réduire l'impact des déplacements des salariés sont présentées dans les sections 9.9.11 et 9.9.12 du document.

---

<sup>2</sup> Le label Entreprise éco-dynamique est une certification développée par l'Institut bruxellois pour l'environnement. Le label est équivalent à une certification EMAS.

## La formation et l'information des salariés concernant l'environnement

Altran sensibilise ses salariés à la réduction des impacts environnementaux lors des séminaires d'intégration, grâce à la participation à des événements et conférences dédiés, la publication de guides d'accueil et de bonnes pratiques sur les éco-gestes, la diffusion d'affiches et d'actualités sur l'Intranet et via e-mailing (en Allemagne, Belgique, Chine, Espagne, France, Inde, au Royaume-Uni et en Suède). En Belgique, Altran a organisé une journée "The Big Sweater day" pendant laquelle la température des bureaux est réduite de 1°C et une collecte solidaire de vêtements est proposée. En Espagne, Altran a participé en tant que jury à l'évènement Greenweekend, qui vise à promouvoir les entrepreneurs développant des projets durables et a sensibilisé les collaborateurs lors de la semaine européenne de la mobilité. Le catalogue de formation inclut des formations en matière d'environnement.

### Les sites

Pour l'exercice de ses activités, le Groupe est implanté dans 131 sites dans les filiales des seize pays inclus dans le périmètre de reporting. Parmi ces sites, 24 sont considérés comme significatifs et intégrés au périmètre des informations environnementales. Le détail des sites intégrés au périmètre des informations environnementales est présenté dans la section 9.9.20.

#### *Le papier et l'eau*

La consommation de papier, au cours de l'année 2016, sur les sites Altran inclus dans le périmètre de reporting s'élève à 53,5 tonnes (cf. 9.9.20.6).

La réduction de consommation de papier est favorisée par la mise en place d'outils de suivi des impressions, une configuration par défaut en noir et blanc et recto verso des imprimantes, l'utilisation d'imprimantes collectives, la dématérialisation de certains documents (gestion administrative, factures, etc.) et l'utilisation de papier recyclé.

Les consommations d'eau, au vu des activités d'Altran, sont liées à un usage domestique des toilettes, douches, lavabos dans les sanitaires, évier dans les cuisines, lave-vaisselle, machines à café et fontaines d'eau, etc. Les consommations d'eau sont prélevées uniquement sur les réseaux d'eau de ville.

#### *L'énergie*

##### Consommation d'énergie des sites(1)

(en mégawattheures)	Total	France	Europe du Nord	Europe du Sud	Reste du monde
Consommation d'énergie (cf. 9.9.20.6)	23047	8941	9468	3411	1227
dont consommation d'électricité	20816	8941	7520	3128	1227
Moyenne des consommations d'énergie (en kWh/m2)	208	222	273	129	324

(1). Données non disponibles pour les sites de Puteaux, Eindhoven et Lisbonne (représentant 5% de la surface des bâtiments) et pour le gaz à Turin et Blagnac. Les sites de Madrid et Cambridge utilisent du fioul domestique en très petite quantité. Cette source est exclue.

Les sources d'énergies utilisées pour fournir l'électricité consommée par Altran (mix énergétique) se composent de 26 % de sources d'énergies renouvelables et 74 % de sources d'énergies non renouvelables.

Altran tente de réduire sa consommation d'énergie en choisissant des bâtiments HQE (haute qualité environnementale) ou en réduisant les surfaces occupées. Selon les sites, les systèmes d'éclairage et d'air conditionné s'éteignent automatiquement en dehors des heures ouvrées ou mesurent par capteurs les mouvements et niveaux d'éclairage de la lumière naturelle. À défaut de système automatique, un agent de sécurité vérifie l'extinction des éclairages.

### *Pollution, gestion des déchets et économie circulaire*

Altran a mis en place sur ses sites le tri et le recyclage des déchets liés à son activité conformément aux législations et contextes locaux.

Tous les sites inclus dans le périmètre des informations environnementales trient pour recycler le papier, les cartouches d'encre, et les déchets d'équipements électriques et électroniques. La majorité des sites trie pour recycler le plastique, les ampoules et tubes lumineux, les emballages métalliques et canettes, le verre, les batteries et piles, les liquides de refroidissement des systèmes de climatisation et les produits de nettoyage et leurs flacons. Les systèmes de climatisation installés sur les sites n'utilisent pas de fluides frigorigènes émettant des substances appauvrissant la couche d'ozone, sauf à Rome, Munich et Cambridge qui en utilise encore en petite quantité.

### *Les déplacements*

La mesure de l'impact environnemental des déplacements des salariés inclut trois catégories de solutions de mobilité : les déplacements en voiture, en avion et en train.

10 % des salariés du périmètre bénéficient d'une voiture de fonction. 3257386 litres de carburants ont été consommés par les salariés ayant une voiture de fonction<sup>3</sup>. Il n'y a pas de voiture de fonction en Inde et au Royaume-Uni (Cambridge Consultants).

A périmètre équivalent, 59 % des trajets sont réalisés en train et 41 % en avion. Les salariés ont parcouru un total de 67481637 km en train et en avion.

La réduction de l'impact des déplacements est favorisée par le choix de voitures en fonction de leurs émissions CO<sub>2</sub>, l'utilisation de systèmes de vidéo et audio conférence, l'accès à une plateforme de covoiturage et à des navettes gratuites, le remboursement de l'intégralité des titres de transport en commun et la diminution des déplacements en avion au profit du train.

### *Changement climatique*

Altran accompagne ses clients pour répondre à des réglementations environnementales de plus en plus strictes. Le changement climatique est un enjeu prioritaire et un défi technologique dans trois secteurs où Altran intervient : l'énergie, l'automobile et l'aéronautique. Altran accompagne les entreprises du secteur de l'énergie dans la transition énergétique pour développer un mix énergétique bas carbone et optimiser l'efficacité énergétique. Dans le secteur automobile, les experts d'Altran ouvrent de nouvelles voies en termes de motorisation hybrides et électriques tout en optimisant les véhicules traditionnels. Le Groupe participe ainsi à réduire l'impact climatique de la production et de l'usage des véhicules. Altran aide ses clients du secteur aéronautique à réduire les consommations de carburant des avions en réduisant la masse, optimisant les moteurs et les plans de vols. Altran participe également à faire émerger l'avion plus électrique et des projets d'avion et de drones solaires.

En raison de son secteur d'activité, Altran ne prévoit pas de risques réglementaires, ou dus à des changements physiques, associés aux modifications climatiques susceptibles d'avoir des conséquences financières significatives pour le Groupe.

Altran réalise un bilan carbone de ses activités en France, conformément à ses obligations légales. Les sources significatives d'émissions de gaz à effet de serre sont liées aux activités de bureaux de ses sites (énergie, consommation de papier) et aux déplacements des salariés (voitures de fonction, avion, train) Les trajets domicile-travail et les déplacements des salariés avec leurs véhicules personnels ne sont pas pris en compte faute de données fiables disponibles. Altran répond au questionnaire du CDP sur le climat depuis 2014.

---

<sup>3</sup> Donnée non disponible pour la Chine et le Maroc (représentant 0,2% des voitures)

## Les rejets de gaz à effet de serre :

Sources d'émissions	Émissions associées en tonnes CO <sub>2</sub> eq.
Utilisation des sites	8214
Déplacements	22282
Scope 1	10790
Scope 2	7625
Scope 3	12080

### *Biodiversité*

Les activités présentes sur les sites sont des activités de bureau. Les sites sont situés en zones urbaines. Aucun des sites n'est situé dans une aire protégée.

## **Informations sociétales**

Altran s'engage en matière d'éthique et respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption et de protection des données à caractère personnel. Altran veille à mettre à œuvre les politiques et initiatives d'achat responsable adéquates en regard de ses risques et ses impacts.

À travers le mécénat de compétences et le partenariat avec le projet Solar Impulse, Altran souhaite avoir un engagement citoyen en mobilisant l'expertise de ses consultants au service de l'intérêt général et de technologies respectueuses de l'environnement.

### **Parties prenantes et développement local**

#### *Conditions de dialogue avec les parties prenantes*

Les parties prenantes du groupe Altran sont les groupes de personnes physiques ou morales qui affectent ou sont affectées significativement par ses activités, ou qui jouent un rôle clé dans le maintien de la crédibilité et de la légitimité nécessaires à l'entreprise :

- les clients ;
- les salariés, les candidats, les *alumni* ;
- les actionnaires, les institutions financières et analystes financiers ;
- les partenaires, les fournisseurs et sous-traitants ;
- les établissements d'enseignement et accélérateurs ;
- les laboratoires et centres de recherche publics ou privés ;
- les médias ;
- les pouvoirs publics et collectivités locales ;
- les porteurs de projets innovants ;
- les entreprises du secteur ; et
- les *clusters*, organisations ou clubs d'entreprises et syndicats professionnels.

Pour chacune des parties prenantes, des outils d'information, de consultation ou de dialogue sont développés pour être disponibles et utilisés tout au long de l'année, comme les sites Internet et Intranet, les réseaux sociaux, etc. D'autres outils d'échange marquent des temps forts, une ou plusieurs fois dans l'année, comme les enquêtes de satisfactions, les salons et événements, etc.

#### *Relations entretenues avec les établissements d'enseignement*

Altran accompagne, au sein des grandes écoles et universités, leurs directions, le corps professoral et les associations étudiantes les plus dynamiques tout au long du cursus scolaire. Cours, simulations d'entretiens de recrutement, formations et conférences : Altran fait partager aux étudiants le savoir-faire et l'expertise de ses consultants.

Altran participe à de nombreux salons et forums de recrutement pour échanger avec les étudiants et les jeunes diplômés et illustrer les parcours d'intégration possibles.

#### *Impact territorial, social et économique en matière d'emploi et de développement régional*

La politique d'Altran, dans le développement de ses filiales à l'étranger, privilégie le recrutement de dirigeants locaux, tant au niveau des postes de direction générale que des directeurs opérationnels ou des directeurs fonctionnels, tout en maintenant sa politique de mobilité internationale. 44 % des dirigeants du Groupe sont de nationalité française. 16 nationalités sont représentées au sein des dirigeants du Groupe.

Avec plus de 9 000 embauches en 2016 et des activités réparties sur 131 sites dans les filiales des seize pays inclus dans le périmètre de reporting, Altran est un acteur important du développement de l'emploi dans plusieurs régions de ces pays. Altran est notamment présent dans plus de vingt villes en Allemagne comme près de trente en France avec notamment plus de 1 500 salariés liés au site de Blagnac. Altran est implanté dans une quinzaine de villes en Italie avec plus de cinq cents salariés à Milan, à Rome et à Turin.

### **Loyauté des pratiques et actions en faveur des droits de l'homme**

Altran est signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2009 et respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption. Altran a défini une politique anti-corruption commune pour l'ensemble du Groupe. Cette politique vise à donner des règles et lignes directrices aux salariés pour assurer le respect des lois en matière de lutte anti-corruption. Altran va poursuivre son déploiement et la sensibilisation des salariés.

Altran respecte les législations et réglementations qui régissent la collecte, le traitement, la conservation, la protection et l'utilisation des données à caractère personnel. Dans chaque société du Groupe, un responsable de la protection des données à caractère personnel assure les déclarations auprès des autorités compétentes. Les systèmes de management de la sécurité d'Altran sont certifiés conformément aux normes ISO 27001 en Allemagne, Espagne, en Inde, au Portugal et au Royaume-Uni.

### **La démarche d'achat responsable**

Altran est une société de prestations de services intellectuels. Les achats relatifs à son activité sont constitués par de la sous-traitance et des achats de fonctionnement et de promotion. En Espagne, en Inde et au Portugal, Altran a formalisé une politique spécifique qui décrit les engagements réciproques avec ses fournisseurs en matière d'achat durable. À travers sa charte éthique, Altran s'engage pour l'ensemble du Groupe à choisir des fournisseurs et des partenaires partageant ses principes éthiques. Altran est également signataire de la charte des relations fournisseur responsables en France et participe via sa direction des achats aux travaux du ministère de l'Économie et des Finances sur ce sujet.

Altran intègre des critères liés à l'évaluation de l'impact environnemental dans la sélection de plusieurs catégories d'achat. En fonction des pays, ces critères peuvent être intégrés à la sélection du papier, des équipements électroniques, des voitures de fonction, des fournitures de bureau, des petits cadeaux. En Espagne, en Italie et en France, Altran favorise l'emploi de personnes reconnues comme travailleurs handicapés en ayant recours à des entreprises du secteur protégé.

Les processus d'appel d'offres et/ou les conditions générales d'achat et de sous-traitance en Allemagne, France et Italie intègrent des critères liés à la responsabilité sociétale de l'entreprise. Une auto-évaluation est envoyée aux fournisseurs en Espagne, en Italie et au Portugal. En Espagne et au Portugal, Altran communique également auprès de ses fournisseurs ses engagements en matière d'éthique et d'achat. En France, les acheteurs sont sensibilisés aux

enjeux de responsabilité en cohérence avec leur famille d'achat. Une attention particulière est ainsi portée au respect des procédures en matière de sécurité au travail pour les sous-traitants opérationnels.

## Mécénat et partenariat

### *La Fondation d'Entreprise d'Altran pour l'Innovation*

Altran propose à ses salariés dans plusieurs pays de s'impliquer sur des initiatives au service de l'intérêt général à travers le mécénat de compétences. En France, Altran développe des projets de mécénat autour de trois grands thèmes : la culture, la solidarité et l'innovation. En 2016, Altran a notamment inauguré des projets de mécénat pour la Cité du vin, auprès de l'association Aurore pour lutter contre l'exclusion, pour le festival Au Foin de la Rue, pour le Centre Pompidou-Metz et l'Opéra de Lyon. En Belgique, Altran soutient le projet Digitalent de la fondation Proximus. L'objectif est d'aider les jeunes entre 18 et 25 ans à découvrir les métiers du numérique. Les participants construisent un projet numérique avec l'aide d'un formateur Altran

### *Le partenariat Solar Impulse*

Dès 2003, Altran se lance dans l'aventure Solar Impulse en devenant partenaire officiel. Solar Impulse est un projet d'avion solaire entrepris à l'initiative de Bertrand Piccard et d'André Borschberg. Le projet vise à faire voler un avion, sans carburant, uniquement à l'énergie solaire, de jour comme de nuit, jusqu'à réaliser le tour du monde. Grâce au travail de ses experts, le Groupe a accompagné la réalisation des objectifs des équipes du Solar Impulse. En 2016, les équipes Altran ont guidé Solar Impulse pendant la deuxième partie du tour du monde, d'Hawaï à Abu Dhabi.

## Tableau de concordance

Tableau de concordance entre les exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225) et les indicateurs de la **Global Reporting Initiative** (GRI)

Exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225)	GRI	Non pertinent	Réf.	Informations complémentaires
<b>Indicateurs sociaux</b>				
<b>a) Emploi</b>				
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	G4-LA12		9.9.1.1	
Les embauches et les licenciements			9.9.1.2	
Les rémunérations et leur évolution	G4-51		9.9.2	
<b>b) Organisation du travail</b>				
L'organisation du temps de travail			9.9.3	
L'absentéisme	G4-LA6		9.9.5	
<b>c) Relations sociales</b>				
L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci			9.9.4	
Le bilan des accords collectifs			9.9.4	
<b>d) Santé et sécurité</b>				
Les conditions de santé et de sécurité au travail	G4-LA5		9.9.5	
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au	G4-LA8		9.9.5	

Exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225)	GRI	Non pertinent	Réf.	Informations complémentaires
travail				
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	G4-LA6		9.9.5	
<b>e) Formation</b>				
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-LA10		9.9.6	
Le nombre total d'heures de formation	G4-LA9		9.9.6	
<b>f) Égalité de traitement</b>				
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA12		9.9.1.1 9.9.7.1	
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12		9.9.7.2	
La politique de lutte contre les discriminations			9.9.7.3	
<b>g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives...</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;</li> </ul>		G4-HR4	9.9.8	
<ul style="list-style-type: none"> <li>à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;</li> </ul>		G4-HR6		
<ul style="list-style-type: none"> <li>à l'abolition effective du travail des enfants.</li> </ul>		G4-HR5		
<b>Indicateurs environnementaux</b>				
<b>a) Politique générale en matière environnementale</b>				
L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement			9.9.9	
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement			9.9.10	
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		G4-EN31	9.9.9	
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours				Les risques liés aux impacts environnementaux directs sont faibles. Altran n'a ni provision ni garantie pour risques en matière d'environnement.
<b>b) Pollution et gestion de déchets</b>				
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	G4-EN20	G4-EN21 EN22 EN24 EN25 EN26	9.9.11.3	
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets				
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité				Information non pertinente eu égard à l'activité du Groupe et, à ce titre, exclue du reporting.
<b>c) Utilisation durable des ressources</b>				
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales		G4-EN9 EN10	9.9.11.1	
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	G4-EN1	G4-EN28	9.9.11.1	



Exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225)	GRI	Non pertinent	Réf.	Informations complémentaires
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	G4-EN3 EN5		9.9.11.2	
L'utilisation des sols				Information non pertinente eu égard à l'activité du Groupe et, à ce titre, exclue du reporting.
<b>d) Changement climatique</b>				
Les rejets de gaz à effet de serre	G4-EN15 EN16 EN17		9.9.12 9.9.13	
L'adaptation aux conséquences du changement climatique	G4-EC2		9.9.13	
<b>e) Protection de la biodiversité</b>				
Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	G4-EN11	G4-EN12 EN13 EN14	9.9.14	
<b>Indicateurs sociétaux</b>				
<b>a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société...</b>				
en matière d'emploi et de développement régional;	G4-EC6		9.9.15.3	
sur les populations riveraines ou locales.		G4-SO1 SO2		Information non pertinente eu égard à l'activité du Groupe et, à ce titre, exclue du reporting.
<b>b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines</b>				
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations			9.9.15.1 9.9.15.2	
Les actions de partenariat ou de mécénat			9.9.18	
<b>c) Sous-traitance et fournisseurs</b>				
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux			9.9.17	
L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale			9.2 9.9.17	
<b>d) Loyauté des pratiques</b>				
Les actions engagées pour prévenir la corruption			9.9.16	
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		G4-PR1 PR2		Information non pertinente eu égard à l'activité du Groupe et, à ce titre, exclue du reporting.
Les autres actions engagées, au titre du présent 3o, en faveur des droits de l'homme		G4-HR2 HR7 HR8 HR9 HR12	9.9.16	

## Note méthodologique

### *Périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux*

Le périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux inclut toutes les filiales détenues à 100 % par la société Altran Technologies au 1er janvier et au 31 décembre de l'année et intégrant au moins un salarié. Seules les filiales sur lesquelles Altran exerce directement ou indirectement un contrôle exclusif sont intégrées dans le périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux. Ces

filiales sont consolidées selon la méthode de l'intégration globale. Les indicateurs sociaux et sociétaux sont consolidés au niveau national ou par zone géographique.

La responsable RSE du Groupe valide avec la direction financière du Groupe, une fois par an, avant le lancement du processus de reporting, la liste des sociétés intégrées au périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux pour l'année. Elle vérifie également qu'Altran n'a pas le contrôle opérationnel sur la politique sociale, environnementale et sociétale des filiales exclues du périmètre de reporting.

La démarche de progrès d'Altran a conduit à définir un périmètre intégrant seize pays pour la quatrième année de reporting et à inclure les autres pays progressivement les années suivantes.

L'objectif est de parvenir à un périmètre conforme aux exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225).

Le périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux pour l'année 2016 inclut les filiales suivantes :

- Allemagne : Altran Deutschland, Altran Service, Altran Aviation Consulting ;
- Belgique : Altran Belgium ;
- Chine : Altran Shanghai, Altran Automotive Technologies (Shanghai), Altran Beyondsoft Technologies (Beijing), Altran Beyondsoft Technologies (Shanghai), Sicon Design Technologies (Shanghai) ;
- Espagne : Altran Innovación, Agencia de Certification Innovation Española (ACIE) ;
- États-Unis : Altran Solutions, Foliage ;
- France : Altran Technologies, Altran Education Services, Altran Connected Solutions, Altran Lab, Oxo ;
- Inde : Altran Technologies ;
- Italie : Altran Italia ;
- Luxembourg : Altran Luxembourg ;
- Maroc : Altran Maroc ;
- Norvège : Altran Norge ;
- Pays-Bas : Altran Netherlands ;
- Portugal : AltranPortugal ;
- Royaume-Uni : Altran UK Holding, Altran UK, Cambridge Consultants/Cambridge Consultants USA, Tessella, Tessella NL
- Suède : Altran Sverige ; et
- Suisse : Altran.

Le périmètre 2016 n'intègre ni les filiales consolidées financièrement en cours d'année de reporting ni les salariés intégrés en cours d'année de reporting dans le cadre de deals transformationnels. Sont donc considérées comme hors périmètre de reporting RSE les filiales Benteler, Lohika, Pricol Technologies, Sicon Tech US, Swell et Synapse..

Les zones géographiques correspondent aux secteurs opérationnels tels que définis dans le chapitre 9.5.

Ce périmètre représente 97 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2016 et 96 % de l'effectif total du Groupe.

#### *Périmètre des indicateurs environnementaux*

Le périmètre des indicateurs environnementaux inclut les filiales du groupe Altran selon des règles identiques à la définition du périmètre des indicateurs sociaux et sociétaux.

Les indicateurs environnementaux ne concernent que les sites dont Altran est propriétaire ou locataire. Les activités présentes sur chaque site sont des activités de bureau. Les sites de nos clients, au sein desquels peuvent travailler les consultants, ne sont pas considérés. Les indicateurs environnementaux couvrent les principaux sites d'Altran. Ces sites principaux sont sélectionnés en fonction de l'effectif qui leur est rattaché administrativement par rapport à l'effectif total du pays. Les indicateurs environnementaux correspondant à l'activité des filiales

sur leurs principaux sites sont consolidés au niveau national ou par zone géographique. La démarche de progrès d'Altran a conduit à définir un périmètre intégrant seize pays pour la quatrième année de reporting et à inclure les autres pays progressivement les années suivantes. L'objectif est de parvenir à un périmètre conforme aux exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225).

Le périmètre des indicateurs pour l'année 2016 inclut les sites suivants :

- Allemagne : Fellbach, Hamburg, Munich, Wolfsburg ;
- Belgique : Bruxelles ;
- Chine : Shanghai ;
- Espagne : Barcelone, Madrid ;
- France : Aix en Provence, Belfort, Blagnac, Lyon, Orvault, Puteaux, Vélizy-Villacoublay ;
- Inde : Bangalore ;
- Italie : Milan, Rome, Turin ;
- Maroc : Casablanca ;
- Pays-Bas : Eindhoven ;
- Portugal : Lisbonne ;
- Royaume-Uni : Cambridge; et
- Suède : Göteborg.

Les zones géographiques correspondent aux secteurs opérationnels tels que définis dans le chapitre 9.5.

L'effectif rattaché aux sites inclus dans le reporting correspond à 73 % de l'effectif total du Groupe.

#### *Période*

Les indicateurs couvrent la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année. Les données sont collectées au 31 décembre de l'année comme état des lieux à date ou comme fin de période considérée. Pour faciliter leur collecte et leur traitement, certaines données peuvent être collectées à une date antérieure de l'année. Une estimation pour les données des mois restants est alors réalisée selon les hypothèses décrites dans la description de l'indicateur.

#### *Critères de sélection des indicateurs*

Une analyse des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux liés aux activités du Groupe a permis de définir les indicateurs de performance pertinents conformément aux exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225) et les informations qui, eu égard à la nature des activités, ne paraissent pas pertinentes. Les informations non pertinentes sont exclues du reporting. Altran suit le guide méthodologique du MEDEF (accessible via le site [www.medef.com](http://www.medef.com)) pour la traduction des exigences issues de la loi Grenelle 2 (article 225) en indicateurs suivant les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative*. Les principes et indicateurs définis suivent les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative*, dans son document *Sustainability Reporting Guidelines*, version G4 (GRI-G4). Ces lignes directrices sont accessibles via le site [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org).

En fonction de la pertinence de l'indicateur GRI et de la disponibilité en 2016 des informations correspondantes, Altran couvre intégralement l'indicateur GRI, adapte l'indicateur GRI ou définit un indicateur Altran *ad hoc*.

#### *Informations non pertinentes*

Conformément au référentiel de reporting du Groupe, les informations suivantes ne paraissent pas pertinentes, eu égard aux activités de prestation de services intellectuels d'Altran :

1. **La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité** : Altran réalise des prestations de services intellectuels. L'entreprise ne crée aucune nuisance sonore significative. Les mesures mises en œuvre pour réduire l'impact environnemental de l'activité et notamment gérer les déchets et sources de pollution sont décrites dans la section 9.9.11.3.

2. **L'utilisation des sols :** Altran est locataire de plusieurs immeubles de bureau ou parties d'immeubles de bureau. Tous les sites sont implantés en zone urbaine et n'utilisent donc pas des terres arables. Vu les activités de l'entreprise, il n'existe aucun risque de pollution des sols.
3. **Les impacts sur les populations riveraines ou locales :** Les activités de prestation de services intellectuels du groupe Altran auprès d'entreprises ne présentent pas de risques ou d'impacts négatifs significatifs sur les communautés locales dans les pays inclus dans le périmètre de reporting. Les initiatives d'Altran en faveur de l'intérêt général sont présentées dans la section 9.9.18.
4. **Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs :** Les activités de prestation de services intellectuels du groupe Altran auprès d'entreprises ne présentent pas d'impacts directs ou de risques significatifs en matière de santé et sécurité des consommateurs.
5. **La lutte contre le gaspillage alimentaire :** Les activités de prestation de services intellectuels du groupe Altran auprès d'entreprises ne présentent pas d'impacts directs ou de risques significatifs en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire. Les salariés ont accès à des restaurants d'entreprise gérés par des prestataires externes ou bénéficient de titres restaurant.

Ces informations ont été exclues du reporting.

#### *Référentiel*

Un référentiel de reporting des données sociales, environnementales et sociétales a été rédigé et déployé en 2012 et mis à jour annuellement. Ce référentiel sera mis à jour suite aux travaux de consolidation et de vérification des données, aux commentaires des contributeurs et des commissaires aux comptes, au plan de progrès et, le cas échéant, à la mise à jour des lignes directrices de la *Global Reporting Initiative*. Le référentiel détaille les méthodologies à utiliser pour la remontée des indicateurs : périmètre, fréquence, définitions, principes méthodologiques, formules de calcul, facteurs standards. Les méthodologies relatives à certains indicateurs peuvent présenter des limites et être source d'incertitudes liées aux estimations faites pour les données manquantes, aux erreurs de calcul et omissions et aux hypothèses simplificatrices.

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

1. **Effectif total du périmètre :** L'effectif inclut les salariés en contrat à durée déterminée et indéterminée, en temps plein et temps partiel, les contrats d'alternance, les intérimaires et les stages.
2. **Embauches et départs :** Les changements de contrats ne sont pas considérés comme des embauches et des départs. Les motifs de départ incluent les fins de contrats, licenciements, démissions, départs en retraite, fins de période d'essai, prises d'acte de rupture de contrat, ruptures anticipées de contrat à durée déterminée, ruptures conventionnelles, décès. Les changements de filiales au sein du groupe Altran ne sont pas considérés comme des entrées et des départs.
3. **Taux d'absentéisme :** Les jours d'absence incluent les absences pour maladies ordinaires, pour accidents de travail et de trajet, pour maladies professionnelles et les absences injustifiées ou congés sans solde. Les jours d'absence sont les jours calendaires commencés à la date de l'accident ou de la maladie sauf en Italie où sont pris en compte les jours ouvrés. En Inde sont inclus les jours d'absence pour congés exceptionnels.
4. **Accidents du travail :** Ils incluent les accidents de travail (service) avec arrêt, les accidents du travail mortels et les accidents survenus lors des déplacements professionnels. Le taux de fréquence et le taux de gravité sont calculés à partir du nombre d'heures théoriquement travaillées sur la période. Il n'y a pas de nombre de jours maximum comptabilisé pour la même absence.
5. **Formation :** Les heures de formation peuvent inclure toute formation en présentiel, en e-learning, programmes d'intégration, workshop interne avec un objectif clair de formation, session pendant la réalisation de la mission, réalisée par le salarié quel que soit le prestataire (interne ou externe). Les heures de formation sont celles effectivement réalisées par le salarié sauf en France où sont comptabilisées les heures facturées sur la période. Les heures de formations facturées sur la période qui ont une date de fin de réalisation postérieure au 31 décembre 2016 représentent 45% des heures reportées pour la France. En Espagne, les

formations réalisées à plus de 60% sont comptabilisées complètement. En Allemagne seules sont incluses les heures de formation réalisées en interne en présentiel et en e-learning avec un total d'heures calculé à partir d'une moyenne du nombre de participants par session.

6. **Pourcentage de salariés reconnus travailleurs handicapés** : Le pourcentage est calculé sur la base du nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre de l'année et de l'effectif total du périmètre. Le pourcentage publié pour la France diffère donc de celui communiqué selon la méthode de calcul légale française donnée par l'AGEFIPH.
7. **Papier** : Papier utilisé pour les imprimantes en format A3 ou A4 uniquement et acheté à destination des salariés travaillant effectivement sur les sites inclus dans le périmètre (excluant la consommation de papier par les salariés travaillant sur sites clients).
8. **Énergie** : Énergie primaire consommée.
9. **Train** : Les données reportées en 2016 pour les salariés de Cambridge Consultants sont basées sur des estimations calculées à partir des notes de frais de l'année 2015.

#### *Responsabilités et contrôles*

Le reporting est coordonné par la direction de la communication du Groupe qui définit, avec les directions du Groupe concernées et un(e) consultant(e) en environnement, la liste des indicateurs de performance et le référentiel de reporting les accompagnant.

Certaines données sont disponibles directement auprès des directions du Groupe concernées ou font l'objet d'une collecte préexistante. Les autres données, à collecter auprès des filiales, sont sous la responsabilité d'un directeur Groupe ou du (de la) consultant(e) en environnement et de la responsable RSE du Groupe. Dans ce cas, un relais est identifié dans chaque pays ou filiale.

La direction de la communication du Groupe réalise la consolidation des données avec les directions du Groupe concernées et un(e) consultant(e) en environnement.

Altran effectue des contrôles de cohérence avec l'année précédente et entre les données collectées auprès des pays, des contrôles de périmètre, d'unité, d'exhaustivité et d'application du référentiel pour renforcer la fiabilité des informations publiées.

## **X - EVOLUTION RECENTE**

Le groupe Altran ne donne pas de prévision financière. La Direction estime toutefois que le groupe Altran devrait générer, à nouveau, une croissance profitable sur l'exercice 2017.

Les événements significatifs intervenus entre le 31 décembre 2015 et le 9 mars 2016, date d'arrêt des comptes par le conseil d'administration, sont les suivants :

### **Acquisitions**

#### Janvier 2017 : Benteler Engineering Services

Annoncée en octobre 2016 mais effective à compter du 1er janvier 2017, l'acquisition de Benteler Engineering Services, spécialiste allemand de la conception et des services d'ingénierie pour l'industrie automobile :

- représente une opération stratégique pour amorcer la phase d'investissement du plan de redressement en Allemagne,
- renforce significativement la position de marché dans le secteur automobile allemand,
- va permettre de fortes synergies en termes de portefeuille clients et d'offres de services.

Benteler Engineering Services compte parmi ses clients des constructeurs et des fournisseurs automobiles de premier plan tels que BMW, Volkswagen, Volvo, Ford, Porsche et Daimler. Basée à Munich, et forte de 700 salariés, la société opère principalement en Allemagne mais également aux Pays-Bas, en Suède et en Roumanie.

### Février 2017 : Pricol Technologies

Annoncée en décembre 2016 mais finalisée au cours du mois de février 2017, l'acquisition de la société indienne Pricol Technologies permet au groupe Altran d'accélérer la mise en œuvre de son plan stratégique Altran 2020. Ignition :

- avec plus de 60 % de chiffre d'affaires généré aux Etats-Unis et un portefeuille caractérisé par des clients renommés avec lesquels la société a su tisser des relations de long terme, l'opération s'inscrit pleinement dans le plan d'expansion d'Altran en Amérique du Nord;
- le modèle innovant et propriétaire de prestations de « co-ingénierie » offshore de Pricol Technologies, reconnu pour son efficacité et sa qualité, permettra à Altran d'étendre les capacités de son réseau Industrialized GlobalShore, qui comptera ainsi plus de 4 500 ingénieurs.

Pricol Technologies, fournisseur de solutions d'ingénierie, accompagne ses clients de la conception jusqu'à la fabrication de leurs produits dans les domaines des systèmes embarqués, de la conception mécanique, du design industriel, du prototypage, des essais et de la fabrication sous contrat, en particulier dans les secteurs automobile, médical, des produits de consommation et des produits industriels. La société dispose d'une équipe de 520 salariés expérimentés et hautement qualifiés, basés dans cinq centres de conception à Coimbatore et à Pune.

Au-delà de l'intégration de ses équipes d'ingénierie à celles de ses clients, Pricol Technologies a développé un écosystème intelligent lui permettant de fournir des services à forte valeur ajoutée, qui s'ajouteront à l'expertise et au savoir-faire d'Altran. Avec des bureaux de vente situés à Detroit (Etats-Unis), Londres (Royaume-Uni) et Shinagawa (Japon), la société détient un portefeuille de clients et une présence géographique équilibrée qui lui ont permis de se développer rapidement au cours des dernières années.

### **Partenariat**

#### Janvier 2017 : EMG

Altran a conclu un partenariat stratégique avec EMG (eMapgo), leader chinois dans le développement de services LBS (Location Based Services) de haute qualité pour l'industrie automobile, offrant aux constructeurs du secteur la gamme complète des services proposés par Altran au travers de sa solution VueForge® pour ADAS (Advanced Driver Assistance Systems ou aide à la conduite) en Chine.

Cette solution de vérification bénéficiera du meilleur de la technologie d'Altran dans le domaine de l'aide à la conduite (ADAS) :

- traiter une quantité importante de données issues de l'évaluation des véhicules en service;
- simuler et exploiter les données provenant des véhicules dans le cloud;
- visualiser en temps réel le parc automobile et analyser l'usage que les personnes font de leurs voitures grâce à des capteurs intégrés.

Grâce à ce partenariat, Altran peut à présent fournir une gamme complète de services dans le secteur de la conduite autonome, allant de la construction de véhicules à la mise en place de tests de performance, en passant par la gestion complète des données (stockage et calcul) pour ses clients en Chine.

Le Conseil d'administration