



# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2019

Réalisations 2019  
et Objectifs 2020

27/07/2020



carewan  
by KPMG

# SOMMAIRE

---

Le mot des Dirigeants	P 3
Présentation du Pacte Mondial	P 4
Présentation de CAREWAN by KPMG	P 6
Notre engagement	P 8
Droits de l'Homme et Implication sociétale	P 10
Conditions de travail et Emploi responsable	P 14
Environnement	P 19
Ethique des affaires et Lutte contre la corruption	P 23

# LE MOT DES DIRIGEANTS

---

Carewan by KPMG s'inscrit pleinement dans les objectifs du Pacte Mondial. Chaque année, depuis 2015 nous progressons dans la prise en compte de notre environnement social et environnemental.



Nous inscrivons notre action dans la recherche du bien commun au service de nos salariés et de nos clients.

Nous entendons jouer un rôle positif dans notre environnement et souhaitons maîtriser notre impact environnemental.

Les actions que nous réalisons sont désormais portées par un collectif qui apporte énergie et suggestions. Nous diffusons maintenant nos valeurs et notre engagement auprès de tous nos partenaires.

Avec la publication de notre quatrième communication sur le progrès, qui témoigne des progrès accomplis en 2019, nous réaffirmons notre engagement à respecter les 10 Principes du Pacte mondial. Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes par tout canal de communication efficace, dans l'espoir de diffuser les valeurs véhiculées par le Pacte Mondial et offrir un exemple authentique.

L'année 2019 a été marquée par le lancement de notre projet pour devenir une B.Corporation. La plupart de nos efforts en matière de RSE se sont donc concentrés sur ce projet dont les fruits commenceront à être visibles à partir de mi-2020, date de remise de notre dossier. Cette démarche nous a permis de progresser et de définir, de manière participative, notre mission : « Entraîner, engager les personnes et les collectifs à prendre confiance et responsabilité pour agir au service du bien commun ».

Cela nous a également amené à revoir certaines de nos priorités et nous n'avons pas atteint certains de nos objectifs 2019, ayant atteint d'autres objectifs par ailleurs.

En outre, l'année 2020 est marquée par une crise sanitaire mondiale sans précédent. Les défis à relever tant sur le plan de l'activité économique que du développement durable sont immenses. Nous nous attacherons à maintenir notre pérennité économique sans pour autant rogner sur nos engagements en matière de développement durable, le niveau d'ambition de nos engagements ayant été relevé par la démarche BCorporation. Par ailleurs, nos modes de travail ont été bouleversés et seront amenés désormais à évoluer, notamment avec le développement du télétravail et le travail à distance.

Nous souhaitons incarner un modèle d'entreprise humainement responsable. Nous inscrivons notre futur dans le cadre des entreprises à mission. Notre motivation est entière et nous l'espérons entraînante.

Christian Darvogne – Associé

# PRÉSENTATION DU PACTE MONDIAL



[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<http://www.globalcompact-france.org/>

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative internationale et universelle, lancée en l'an 2000 par Kofi Annan, pour rassembler les organisations de toutes tailles autour de l'idée de promouvoir un développement qui soit durable.

Principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes, le Pacte mondial, qui regroupe près de 15.000 participants répartis dans plus de 160 pays, a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

Le Pacte Mondial engage les entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, ainsi que d'agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies.

Derrière cette initiative, il y a la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels contribuent à bâtir un marché mondial plus stable et responsable, ainsi que des sociétés prospères.



## Le Pacte Mondial des Nations Unies est :

- Une initiative volontaire
- Un cadre de valeurs universelles
- Un réseau mondial d'organisations
- Une plateforme d'apprentissage, d'échange d'expériences et d'innovation



## Le Pacte Mondial des Nations Unies n'est pas :

- Une organisation juridiquement contraignante
- Un organisme de contrôle des entreprises
- Une norme, ni un label
- Un exercice de relations publiques

# LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

---

## Droits de l'Homme

- 1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2) Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

## Environnement

- 7) Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
- 8) Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9) Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Conditions de travail

- 3) Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- 4) Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- 5) Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6) Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

## Lutte contre la corruption

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

# CAREWAN BY KPMG

---

Entreprise européenne de conseil et de coaching, Carewan by KPMG cumule plus de 20 années d'expériences dans l'accompagnement humain des transformations en intégrant plusieurs domaines de compétences : le conseil, la formation, le coaching, la facilitation, l'assessment et le digital.

Carewan associe ces compétences pour accompagner ses clients à **développer les conditions de la confiance au service de leur performance durable.**

## Le saviez-vous ?

Le nom Carewan est inspiré du mot persan Karwân qui désigne une caravane de voyageurs, symbolique du cheminement collectif.

Pour ce faire, nos actions impliquent 4 niveaux : les personnes, les équipes, les organisations et les interactions, que nous abordons via 3 principaux points d'entrée : le leadership, l'accompagnement du changement et la dimension RH.

En avril 2018, forts de la conviction commune que l'humain et la confiance sont au cœur de la réussite des transformations de nos clients, KPMG et Carewan ont décidé de se rapprocher. Carewan est devenue filiale à 100% de KPMG Advisory France. En rejoignant KPMG, Carewan marque sa volonté de renforcer son action sur l'exécution des grands projets de transformation à portée internationale et d'associer les volets technologiques et expertises métiers telles que le digital, la Finance, Supply Chain, les Operations ou les enjeux Clients à son champs d'action, en conservant ce qui fait sa valeur : créativité, bienveillance et accompagnement sur-mesure.

Afin d'apporter les réponses les plus adaptées aux problématiques et besoins de nos clients, nous faisons appels à des partenaires ayant des expertises rares et complémentaires.

La qualité des relations avec nos clients, nos collaborateurs, ou nos partenaires, est un des piliers de notre approche.

Nous avons défini lors d'une démarche participative avec l'ensemble des collaborateurs notre mission.

## Notre mission :

« Entraîner, engager les personnes et les collectifs à prendre confiance et responsabilité pour agir au service du bien commun »



## EN 2019 C'EST



55 collaborateurs



5 métiers : consultants,  
designers, facilitateurs,  
formateurs, coach



Membre du réseau  
international de KPMG



50% du CAC 40 et 50 ETI  
nous font confiance



11,6 millions € de CA  
en 2019\*



92% de nos clients nous  
sont fidèles



Environ 500 projets  
conduits par an  
pour nos clients



# NOTRE ENGAGEMENT

Carewan by KPMG est une entreprise profondément humaniste de par ses valeurs et son cœur de métier centré sur l'accompagnement humain des changements. Nous adhérons pleinement à l'idée d'amélioration continue.

En 2016, nous avons concentré nos premiers efforts sur des actions visibles et attendues des collaborateurs comme le tri des déchets, que nous avons poursuivi et développé depuis. En 2017 nous avons poursuivi avec des actions sur les autres thèmes. En 2018, notre rapprochement avec KPMG nous a par ailleurs mobilisé collectivement, nous permettant aussi de progresser sur la dimension éthique des affaires. Sachant qu'au titre de filiale, Carewan conserve une autonomie de fonctionnement et notamment sur la dimension RSE.

En plus de notre adhésion au Pacte Mondial, nous nous appuyons sur d'autres référentiels pour progresser en matière de RSE. Nous sommes évalués par l'organisme EcoVadis sur la dimension RSE pour le compte de certains de nos clients. Les 4 axes d'évaluation sont proches des 4 thèmes du Pacte Mondial. Notre dernière valuation de septembre 2018 nous donne un score global de 66 sur 100. Ce score est en nette progression depuis 2015 (+22 points).

Une nouvelle évaluation EcoVadis sera menée en 2020.



- En 2015, nous obtenions un score de 44/100
- En juin 2017, nous progressions à 62/100
- Et en 2018, à 66/100



Dans cette démarche d'amélioration continue, en 2019, nous avons initié une démarche pour devenir une B.Corporation d'ici fin 2020. Il s'agit aussi d'un référentiel exigeant qui nous permet de contribuer à un collectif d'entreprises qui souhaite avoir un impact positif dans le monde, pour l'ensemble de ses parties-prenantes et pas uniquement pour son actionnariat.

En 2019 nous avons mis en place une démarche participative qui a sollicité l'ensemble des collaborateurs de Carewan by KPMG et qui a permis de définir notre mission d'entreprise. Les travaux de préparation de cette certification se poursuit en 2020.



# NOTRE ORGANISATION

## Notre organisation en termes de RSE

Afin de s'assurer que nos bonnes intentions se concrétisent, Carewan by KPMG a mis en place un dispositif de pilotage de la démarche RSE avec :

- Une **personne en charge de coordonner** et de piloter les actions en lien avec la RSE.
- Un **comité de pilotage RSE**, qui se réunit tous les trimestre ou quadrimestre, pour définir les orientations, coordonner et suivre l'avancement des actions de RSE, et impliquer les acteurs clefs. Il est composé par :
  - un représentant élu des salariés,
  - le responsable en charge des fonctions supports,
  - un Directeur associé,
  - le coordinateur RSE,
  - le responsable RH

Le comité de pilotage s'est réuni 3 fois en 2017, 4 fois en 2018 et 2 fois en 2019.

En 2019, le suivi des sujets RSE, s'est fait notamment à travers la structure projet de pilotage de la démarche de certification Bcorp ce qui explique la diminution d'une nombre de comités RSE à proprement dit.

## Communication

Le coordinateur RSE effectue des communications régulières auprès de l'ensemble des collaborateurs, pour échanger sur le sujet partager et rappeler les bonnes pratiques (emails, réunions, événements spécifiques)

- **En 2017** : 2 réunions d'information, diffusion de la COP des Nations Unies, projection du film « Demain », l'organisation d'un cleaning day. Des articles du blog carewan : « La démarche RSE, catalyseur de valeur », « Carewan, partenaire d' On Purpose, coache des jeunes leaders engagés »
- **En 2018** : Rappel de messages réguliers sur les écrans de communication interne (cf exemples ci-dessous) pour encourager les bonnes pratiques, diffusion de la COP des Nations Unies
- **En 2019** : Poursuite des messages sur les écrans de communication interne, organisation d'un cleaning day. Et des communications axées sur la démarche Bcorp avec un séminaire en octobre avec l'ensemble des collaborateurs, et des éléments de restitution sur le Bcorp Summit d'Amsterdam en septembre.





# Droits de l'Homme Implication sociétale

Vision et politique

Actions mises en place en 2019

Objectifs 2020



# DROITS DE L'HOMME ET IMPLICATION SOCIÉTALE

---

## Rappel des principes

Carewan by KPMG et ses collaborateurs :

1. s'engagent à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
2. veillent à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

## Vision et politique

Conscient du fait que le métier de Conseil en management repose sur les femmes et les hommes qui le pratiquent, conscient de l'impact que ses missions peuvent avoir sur ses clients et leurs salariés, Carewan by KPMG s'engage et appuie son action sur :

- le strict respect des législations en vigueur dans les pays où il intervient et principalement la législation Française, très exigeante en la matière,
- le respect d'autrui et notamment les droits fondamentaux des personnes tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme,
- le respect et l'encouragement de la diversité des cultures et des points de vue,
- le développement d'un environnement de travail équitable et épanouissant.

Carewan by KPMG n'a pas à ce jour de politique en matière de handicap ou diversité compte-tenu de sa taille. Mais intègre cette dimension notamment par :

- La mise en œuvre, au cas par cas, avec diligence des dispositifs ad hoc d'adaptation du poste de travail (ergonomie, horaires, temps de travail, travail à distance...) de personnes en situation de handicap ou pour tenir compte de situations personnelles particulières.
- Le partenariat depuis 2016 avec Cèdre, entreprise adaptée qui emploie et réinsère des personnes en situation de handicap, pour collecter et procéder au recyclage de nos déchets courants.
- Le recours à des ESAT se fait de manière ponctuelle sur les fournitures de bureau.

Carewan by KPMG a toujours souhaité être ouvert sur le monde et contribuer positivement à la vie sociale. Nous le faisons notamment à travers notre écosystème de partenaires (freelances, start-ups, ESS) avec lequel nous travaillons régulièrement et tissons des relations durables, et même en hébergeant certains partenaires sur notre site (Choose my company, Open Communities, Paradoxes, Mordenti Consulting, Vaia, Youmeo, In Film). L'hébergement de ces start-ups prendra complètement fin en 2020, pour permettre l'intégration d'équipes de notre maison mère KPMG.

# DROITS DE L'HOMME ET IMPLICATION SOCIÉTALE

## Actions mises en place en 2019

### Rappel des objectifs pour 2019

Atteinte de  
l'objectif

- Poursuivre la mise en place et le suivi du RGPD notamment sur les données personnelles

100%

Cette action s'inscrit dans la mise en place du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

- En 2018, un DPO (Data Protection Officer) a été identifié et certifié RGPD.
- En 2019, les salariés ont été informés sur la gestion de leurs données à caractère personnel.
- Nos fiches de traitement ont été intégrées dans l'outil OneTrust de KPMG.
- Une formation de nos freelances au RGPD, a été définie et préparée en 2019, pour être déployée en 2020.

- Poursuivre le mécénat de compétences avec OnPurpose

100%

En 2016, nous avons noué un partenariat avec **OnPurpose** qui forme les futurs leaders de l'économie sociale et solidaire. Nous poursuivons ce partenariat depuis lors.

- Notre intention : nous souhaitons contribuer au développement de personnes soucieuses de leur contribution sociale, et ainsi de contribuer au développement du secteur de l'ESS et aux activités à impact social et environnemental
- Sous forme de mécénat de compétences : principalement par le coaching des participants, mais aussi ponctuellement du mentoring, et intervention/formation sur du leadership
- Entre avril 2016 et octobre 2019,
  - 15 collaborateurs ont été impliqués,
  - pour coacher 30 personnes de ce programme,
  - soit environ 360 heures d'heures de bénévolat.
  - Ce qui correspond à une valorisation financière d'environ 118.800 € (39.600€ sur 2019)

En moyenne Carewan by KPMG accompagne 5 personnes par promotion (2 promotions/an) soit entre 30% et 50% de chaque promotion

# DROITS DE L'HOMME ET IMPLICATION SOCIÉTALE

---

## Autres faits marquants 2019

Une démarche participative de l'ensemble des collaborateurs a permis de définir la mission de Carewan by KPMG. « Entraîner, engager les personnes et les collectifs à prendre confiance et responsabilité pour agir au service du bien commun ».

Plusieurs chantiers ont été initiés pour réfléchir et formaliser une politique d'engagement citoyen, mécénat de compétences et de donation. Ces chantiers aboutiront en 2020.

En 2019, Carewan by KPMG ne fait pas l'objet de recours ou de poursuites relatives au non-respect des droits de l'Homme.

## Objectifs 2020

- Publier notre mission dans nos statuts
- Définir et mettre en œuvre d'une politique d'engagement citoyen, mécénat de compétences et de donation
- Mettre en place d'un comité de Mission composé de représentants de nos parties prenantes pour suivre notre mission
- Obtenir la certification B.Corporation
- Obtenir la certification Qualiopi, certification dans le champs d'une de nos activités principales qui est la formation
- Déployer la formation RGPD auprès de nos freelances



# Conditions de travail Emploi responsable

Vision et politique

Actions mises en place en 2019

Objectifs 2020



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI RESPONSABLE

---

## Rappel des principes

Carewan by KPMG et ses collaborateurs s'engagent à :

3. respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi,
5. contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
6. contribuer à l'abolition de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

## Vision et politique

Carewan by KPMG adhère aux principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Les activités de Carewan by KPMG sont liées à des prestations de services essentiellement basées en France, où nous respectons la législation Française en matière de droit du travail ; ce qui limite notre impact social (par exemple le travail des enfants ou le travail forcé). De fait nous appliquons les principes du Global Compact relatifs au droit du travail au sein de notre entreprise.

Carewan by KPMG n'a pas formalisé de politique spécifique, autre que l'application du droit français en matière de conditions de travail comme socle minimum, avec en complément la signature de charte et d'accords spécifiques (rémunération, temps de travail, télétravail...) et d'un règlement intérieur.

Au-delà de ces principes, Carewan by KPMG entend développer une politique d'emploi responsable et solidaire. En effet, les dirigeants de l'entreprise partagent la conviction que l'épanouissement des personnes sur le lieu de travail est un levier de performance et souhaitent développer une relation avec leurs collaborateurs basée sur la confiance.

C'est dans cette perspective que Carewan by KPMG, en partenariat avec l'Université Dauphine et Osagan, **contribue à l'Observatoire de l'engagement** qui produit une fois par an une étude sur le thème de l'engagement des collaborateurs dans leur entreprise.

En 2017 sur **Les nouveaux environnements et modes de travail : vecteurs d'engagement des collaborateurs ?**

En 2018 sur **l'Engagement pluriel des collaborateurs** (cela correspond à l'ensemble des engagements des collaborateurs en dehors de leur travail quotidien)

En 2019 : **L'Engagement à l'épreuve du réel : quid du manager de proximité ?**

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI RESPONSABLE

---

## Temps de travail :

Suite à la négociation sur le temps de travail avec les partenaires sociaux, une base de suivi du temps de travail a été mise en place en 2016. Elle permet à chaque consultant de déclarer à un rythme trimestriel ses temps de travail et de récupération. A chaque trimestre, un entretien est prévu entre le collaborateur et son manager pour discuter de la charge de travail et pour si nécessaire appliquer les règles de prise de repos compensateurs tels que prévus dans l'accord sur le temps de travail.

## Développement des collaborateurs :

Les dépenses de formations, au titre de l'exercice comptable du 1<sup>er</sup> octobre 2018 au 30 septembre 2019 se sont élevées à 217.018 €.

- qui se décomposent en :
  - frais de formations externes pour 86.375 €
  - et en salaires chargés pour 130.643
- Soit 5,2 % de la masse salariale brute

## Environnement matériel et bien-être au travail :

Le CSE organise régulièrement des moments de convivialités pour les collaborateurs, et la mise à disposition régulière de panier de fruits frais et secs auprès des collaborateurs.



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI RESPONSABLE

## Actions mises en place en 2019

### Rappel des objectifs pour 2019

Atteinte de l'objectif

- Former 50% des effectifs aux 1ers secours (compte tenu de la rotation des équipes et du temps écoulé depuis la 1<sup>ère</sup> formation, nous souhaitons former de nouveau pour maintenir les équipes en posture de 1ers secours)

0%

Cet objectif n'a pas été atteint. La formation aux 1<sup>ers</sup> secours initialement prévue n'a pas pu être intégrée au plan de formation en 2019 compte tenu des mouvements sociaux de fin d'année 2019. Cet objectif n'est pas reporté en 2020 compte-tenu de l'environnement sanitaire incertain. Le sujet sera réabordé en 2021.

- Renouveler la mutuelle des salariés : avec comme critère la qualité de service, la facilité d'accès, la réactivité des réponses/remboursement,

100%

La mutuelle des salariés a été changée au profit d'Alan, nouvel acteur mutualiste français, reconnu pour sa simplicité, la gestion en ligne et sa qualité de relation client. La couverture offerte est complète, proposant également la prise en charge de 5 séances de médecine douce par an, un forfait de remboursement sur les applications de méditation, la consultation en ligne. Leur application facilite les échanges : notamment la transmission des feuilles de soin permettant un remboursement très réactif.

- Formaliser une politique mobilité (déplacements...)

60%

La réflexion pour formaliser une politique mobilité a été entamée mi 2019. Elle a d'abord pris la forme d'un groupe de travail de 5 collaborateurs, puis d'un diagnostic de la situation à travers un questionnaire envoyé à l'ensemble des collaborateurs pour analyser les pratiques des collaborateurs en matière de déplacements.

Les 1<sup>ères</sup> pistes identifiées sont : la mise en place du Forfait Mobilité Durable, la compensation carbone de nos déplacements en train et en avion, l'usage d'une flotte de taxi/VTC plus durable.

La formalisation et validation de cette politique se fera en 2020.

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI RESPONSABLE

---

## Objectifs 2020

- Intégrer dans les objectifs annuels, des objectifs en lien avec notre engagement Bcorp et de développement durable, pour le prochain exercice 2020-2021
- Clarifier et enrichir les droits et devoirs des collaborateurs en lien avec BCorp
- Mettre en place un dispositif de feedbacks réguliers
- Revoir la charte de télétravail et l'accord sur l'activité partielle
- Mettre en œuvre un nouveau livret d'accueil pour les nouveaux arrivants



# Environnement

Vision et politique

Actions mises en place en 2019

Objectifs 2020



# ENVIRONNEMENT

---

## Rappel des principes

Carewan by KPMG et ses collaborateurs s'engagent à :

7. appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
8. prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Vision et politique

Carewan by KPMG est désireux de contribuer à la préservation de l'environnement.

En tant qu'entreprise de service de prestation intellectuelle, les impacts de notre activité sur l'environnement sont de plusieurs natures :

- La consommation de fournitures de bureau, et notamment de papier/encre
  - *Nos collaborateurs utilisent beaucoup de papier pour imprimer leurs documents, fournir des supports aux clients.*
- La consommation de restauration (eau, boissons, cafés, ....)
  - *Par ailleurs, dans le cadre de son activité, l'entreprise reçoit de nombreux visiteurs dans ses locaux : clients, partenaires, prestataires, participants aux formations. Pour accueillir ces personnes dans de bonnes conditions, l'entreprise met à disposition des boissons diverses (eau, thé, café), impliquant l'utilisation de bouteilles et gobelets en plastique, ainsi que des capsules de café.*
- La consommation d'énergie (quasi essentiellement électrique), de gaz et eau
- Les déplacements des consultants générateurs de CO2.

Un dispositif structuré de recyclage de nos déchets les plus courants liés à notre activité a été mis en place mi-2016 par l'entreprise adaptée Cèdre. Entre 2017 et 2019, la quantité de déchets collectés-recyclés a diminué de 14%, essentiellement le papier.

Nous suivons notre consommation d'énergie depuis 2015 mais nous ne sommes pas en mesure de fixer des objectifs de réduction compte tenu de l'état de nos installations à date. Nous avons d'ailleurs eu une fuite d'eau importante en 2019.

Le sujet de notre impact CO2 sera abordé ultérieurement, nous manquons actuellement de moyens de mesure de notre impact. Un diagnostic des pratiques de déplacement a été mené au dernier trimestre 2019, afin d'élaborer des pistes d'action à travers d'une politique mobilité à finaliser au 1<sup>er</sup> trimestre 2020. A date nous favorisons les déplacements en train, transports en commun et partagés. Un parking à vélo est également à disposition dans la cour privative.

# ENVIRONNEMENT

## Actions mises en place en 2019

### Rappel des objectifs pour 2019

- Réduire la consommation de plastique (bouteilles et verres) de 50% à fin 2019 par rapport à 2017. Et avec en cible 0% à fin 2020 (suppression des verres et bouteilles en plastique)

Atteinte de l'objectif

15%

Par rapport à 2017, la quantité de plastique qui a été recyclée est en baisse de seulement 2% et non pas de 50%. Les collaborateurs ont été invités à utiliser des récipients, verres, mugs réutilisables à la place de verres en plastique jetables (que nous avons enlevés des espaces collectifs). Et c'est surtout les bouteilles en plastique pour nos clients et celles ramenées par certains collaborateurs pour leur pause déjeuner, que nous n'avons pas réussi à diminuer jusqu'à présent. Le remplacement des bouteilles en plastique par un dispositif plus durable constituera un chantier à mener en 2020/21.

- Réduire l'utilisation de sacs plastiques pour le déjeuner des collaborateurs, en proposant des sacs déjeuner réutilisables dans le hall d'accueil du bâtiment

100%

En 2019, ont été mis à disposition des collaborateurs des sacs déjeuner réutilisables dans le hall d'accueil du bâtiment lorsque ils vont chercher leur repas à l'extérieur. L'initiative a été appréciée, les sacs sont utilisés mais il y a encore de nombreuses personnes qui ne les utilisent que ponctuellement. La communication devra être renforcée sur ce sujet.

- Poursuivre la réduction des impressions papier, en visant un objectif de réduction de 10% par rapport à 2018

100%

En 2019, le nombre d'impressions papier a diminué de 20% par rapport à 2018, poursuivant la baisse continue depuis 2016. Les efforts pour diminuer les impressions ont porté leurs fruits. Notamment de moins imprimer de supports participant pour les formations que nous dispensons en les remplaçant par des formats digitalisés.

- Poursuivre la démarche de dématérialisation, au niveau des factures et des dossiers clients

90%

En 2019, toutes les factures pouvant être dématérialisées l'ont été.

Le processus de recrutement a été dématérialisé via la plateforme Digital Recruiters.

Depuis 2019, les dossiers clients sont progressivement dématérialisés.

# ENVIRONNEMENT

---

## Autres faits marquants 2019

Nous avons poursuivi la mobilisation des collaborateurs en associant les entreprises hébergées, à travers des communications sur les bons gestes et l'organisation d'une journée « Cleaning day » annuelle. Ce RDV annuel depuis 2016, a eu lieu le 17 juillet 2019. Cette journée est dédiée au tri, au rangement et au nettoyage des locaux par les consultants et permet de sensibiliser aux bons gestes et de partager les bonnes pratiques des uns et des autres.

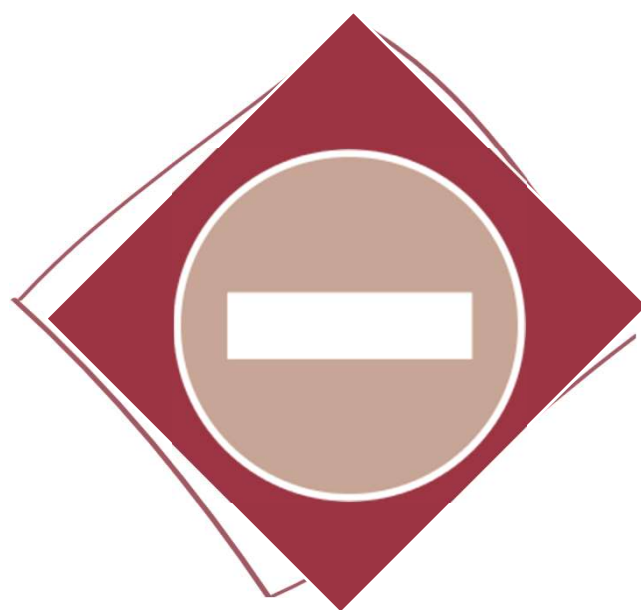
Par rapport à 2017, les volumes recyclés globaux en 2019 ont diminué de 13% selon le reporting de recyclage fourni par notre partenaire Cèdre. Nous avons élargi le recyclage à la catégorie D3E.

Une réflexion a été initiée pour revoir et réduire certains achats où le rapport utilité vs impact n'est pas satisfaisant, et va se poursuivre en 2020 (notamment pour la petite restauration).

Nous avons testé la compensation carbone sur certaines de nos interventions à l'étranger nécessitant un déplacement en avion. Nous allons généraliser cette pratique en 2020.

## Objectifs 2020

- Formaliser notre politique RSE
- Définir et mettre en œuvre une politique mobilité
- Procéder à la compensation carbone des déplacements en avion/ train
- Formaliser et déployer notre charte des écogestes sur site, en intervention et en télétravail
- Revoir nos achats par rapport à notre impact écologique
- Poursuivre la réduction du plastique jeté/ recyclé en supprimant la fourniture de bouteilles d'eau en plastique



# Ethique des affaires Lutte contre la corruption

Vision et politique

Actions mises en place en 2019

Objectifs 2020



# ETHIQUE DES AFFAIRES

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### Rappel des principes

10. Carewan by KPMG et ses collaborateurs s'engagent à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

### Vision et politique

Jusqu'à aujourd'hui, Carewan by KPMG et ses employés n'ont pas directement été confrontés à des situations de corruption. Carewan by KPMG respecte la loi française en la matière. Au-delà de la dimension anti-corruption, Carewan by KPMG cherche à fonctionner de manière éthique tant avec ses clients, ses collaborateurs, qu'avec ses fournisseurs ou ses partenaires. Les collaborateurs sont invités à remonter à leur management et à la Direction toute situation qui leur semble anormale d'un point de vue éthique.

Carewan by KPMG est membre du Syntec, le syndicat professionnel des métiers de conseil en France ; et adhère de fait aux 7 valeurs fondamentales et 7 valeurs d'aspiration professionnelle du code de déontologie de Consultin' France :

- 7 valeurs fondamentales : Compétence, Transparence, Intégrité, Devoir de conseil, Confidentialité, Loyauté, Ethique
- 7 valeurs d'aspiration professionnelle : exprimer ses convictions, rechercher l'excellence, progresser, transmettre le savoir, pérenniser la relation client, innover, privilégier l'humain

L'éthique des affaires intègre nos relations avec nos fournisseurs et partenaires.

Parmi eux, il y a la communauté des free-lances. En effet Carewan by KPMG fait régulièrement appel à des freelances, c'est-à-dire des personnes qui exercent les mêmes métiers que nous et que nous sollicitons pour intervenir sur nos missions. Il ne s'agit pas uniquement de renfort ponctuel, puisque les free-lances sont intégrés dans notre business model. Ce sont des partenaires de notre développement avec lesquels nous recherchons une relation durable. Cette approche nous permet de compléter nos équipes d'intervention avec des profils spécifiques pour répondre le mieux possible aux besoins de nos clients.

2 consultantes du cabinet sont référents pour piloter la relation avec les freelances.



# ETHIQUE DES AFFAIRES

## LUTTE CONTRE LA

## CORRUPTION

---

Devenue filiale de KPMG France, Carewan by KPMG doit respecter un certain nombre de principes de gestion de risque du fait des obligations légales de KPMG en tant que cabinet d'audit, notamment en lien avec l'éthique des affaires.

Les collaborateurs doivent respecter le code de conduite mondial de KPMG. Ce code définit notamment le dispositif et les modalités d'alerte que les collaborateurs ont en interne pour signaler un manquement via une hotline (téléphonique, courrier, plateforme en ligne) dans les domaines suivants :

- Comptabilité
- Contrôle interne
- Délit bancaire et financier
- Corruption
- Blanchiment d'argent
- Obligations professionnelles
- Menace ou préjudice grave pour l'intérêt général, connu personnellement.

Conformément à la loi, cette Hotline est mise en place par l'intermédiaire d'un organisme extérieur basé au Canada, Clearview Strategic Partners. Aucun collaborateur ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir signalé un manquement, en toute bonne foi, une situation via cette Hotline et ce, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Il est interdit, aux entités membre du réseau KPMG, ainsi qu'aux collaborateurs de KPMG d'offrir, promettre, verser, solliciter ou accepter des pots-de-vin (directement ou par personne interposée), même si de telles pratiques sont autorisées en vertu de la législation ou des usages locaux. (cf politique KPMG 5.7.1 «Prohibition against involvement in bribery»)

La Loi Sapin II, dont le volet anti-corruption est entré en application en France le 1er juin 2017, est venue compléter au niveau du cadre réglementaire français les dispositions du Code de conduite mondial KPMG (mis à jour en 2018) et du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, qui présentent des dispositions plus générales que celles des articles 8 et 17 de la loi.

La mise en place par KPMG France des 8 mesures prévues par la loi impose aux associés et membres du personnel de se conformer aux règles mises en place par le cabinet pour être en conformité avec les dispositions légales.

# ETHIQUE DES AFFAIRES

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### Actions mises en place en 2019

#### Rappel des objectifs pour 2019

Atteinte de l'objectif

- Ecrire une politique achat RSE

50%

Un atelier de travail a eu lieu fin 2019 avec les principales personnes effectuant des achats pour définir les lignes directrices d'une politique achat responsable. La formalisation définitive aura lieu en 2020. Sans attendre cette formalisation, plusieurs décisions ont été actées, pour ajuster voir arrêter certains types d'achats : après épuisement des stocks arrêt de l'achat des agitateurs en plastique, des bouteilles de Coca-Cola en plastique, des doses individuelles de lait, des gâteaux sous emballage individuel.

#### Autres faits marquants 2019

Analyse des achats de fournitures et de petite restauration : qui nous a permis de prendre la mesure de l'importance/ coûts de certains types d'achat et de décider d'ajuster ou d'arrêter certains types d'achat (pour des raisons écologiques principalement).

### Objectifs 2020

- Finaliser l'écriture de la politique achat responsable
- Mettre en place un comité achat pour suivre la politique achat responsable
- Poursuivre la réduction des achats de consommables
- Séparer les fonctions entre ordonnateurs et payeurs dans le cadre de notre intégration au groupe KPMG
- Intégrer nos fournisseurs dans le référencement fournisseurs groupe KPMG

# REMERCIEMENTS

---

Nous remercions Florence Guimezanes, qui coordonne les sujets RSE chez Carewan by KPMG et qui a élaboré cette communication.

Nous remercions les membres du comité de pilotage RSE : Christian Darvogne, Nelly Leclerc, Diane Di Scala, Frédéric Burgun pour leurs avis et éclairages ; ainsi que Jean-Luc Le Men et Maryse Gérard pour leurs informations précieuses.

Nous remercions également notre maison mère KPMG France et l'association Global Compact France, pour son soutien et ses conseils dans l'élaboration de ce document.

Pour nous contacter :  
36, rue de Liège 75008 Paris  
Tél : +33 (0) 1 40 53 48 48  
[www.carewan.com](http://www.carewan.com)



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.