



# PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Engagement de la société **Keyrus**  
et Communication sur le Progrès (CoP)  
dans l'intégration des principes du Pacte  
Mondial des Nations Unies

2020



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact** and  
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Acteur international du conseil en management et de l'intégration de solutions de Gestion de la Performance, spécialiste de la Data Intelligence et du Digital, notre vision du monde des services et des technologies de l'information est celle d'un monde vecteur d'innovations, de transformation et de développement durable pour les entreprises.

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

Conscient de l'importance croissante de cet enjeu, **Keyrus** a choisi d'adhérer au **Pacte Mondial des Nations Unies** dès 2011 et s'est ainsi engagé à respecter et à appliquer l'ensemble des principes cités du Pacte qui concernent à la fois la responsabilité sociétale de l'entreprise, son comportement et ses actions face au développement durable et aux problèmes d'environnement et son engagement social.

Ces principes guident aujourd'hui quotidiennement, à côté de fondamentaux solides et de nos valeurs fortes - **esprit d'équipe, respect des engagements, qualité et sens du service, diversité** -, l'ensemble de nos relations et comportements vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients, de nos actionnaires, de nos fournisseurs et de toute autre personne morale ou civile amenée à collaborer avec notre Groupe. Ils nous aident également dans notre rôle qui consiste à guider nos clients dans leurs choix et les accompagner dans leurs grands projets de transformation en faisant preuve de la meilleure éthique et de la plus grande morale.

C'est dans un esprit de transparence, d'équité et de progrès que se construit et développe depuis plus de 20 ans la réputation du Groupe **Keyrus**. C'est toujours avec cet objectif d'excellence que nous continuons année après année à fonder et développer une relation pérenne et de qualité avec l'ensemble des parties prenantes de notre entreprise.

Le Groupe **Keyrus** est heureux de renouveler son engagement auprès du **Pacte Mondial des Nations Unies** en soutenant à nouveau les 10 principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, qui sont en adéquation avec nos valeurs et nos fondamentaux depuis notre origine.

**Keyrus** s'engage ainsi à travailler à la promotion et au respect des principes du Pacte Mondial dans sa sphère d'influence et à poursuivre les efforts entrepris de manière globale en matière de RSE.

**Eric COHEN**

Fondateur & P-DG de **Keyrus**



## 1 | INTRODUCTION

Lancé en 2000, le **Pacte Mondial des Nations Unies** est un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs stratégies et opérations avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En adhérant au Pacte Mondial en 2011, **Keyrus** s'est engagé à promouvoir cette initiative internationale qui rassemble des entreprises, des agences des Nations Unies, des membres du monde des affaires et des groupes communautaires et défend la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels peuvent contribuer efficacement à bâtir un marché mondial plus stable et responsable ainsi que des sociétés plus prospères.

**Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies** découlent de :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation International du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption

## 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 dans leur sphère d'influence
- 2 | Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

## NORMES DU TRAVAIL

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

## ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées à :

- 7 | Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 8 | Entreprendre 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

## 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

Conscient des nouveaux enjeux liés au Pacte Mondial, **Keyrus** s'attache à faire de ce dernier et de ses principes mentionnés ci-dessus une partie intégrante de sa stratégie, de ses opérations quotidiennes et de sa culture organisationnelle. Ces 10 principes sont aussi intégrés dans les processus de prise de décision au plus haut niveau de la gouvernance de la société et de ses filiales.

**Keyrus** s'engage enfin à mettre en place chaque année des actions concrètes destinées à soutenir les valeurs fondamentales du **Pacte Mondial** et les faire progresser

en informant et en motivant l'engagement et l'assistance active de ses pairs, partenaires, clients, collaborateurs et, plus globalement, de tout acteur pouvant intervenir dans le cadre de son activité d'entreprise.

## 2 | PRINCIPES 7, 8 & 9 : PRISE EN COMPTE DE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

En tant que société de prestations de services intellectuels, le Groupe **Keyrus** exerce des activités qui ont peu d'impact sur l'environnement. Toutefois, l'exercice de nos activités génère de nombreux déplacements, nécessite beaucoup d'infrastructures et de matériels informatiques et produit beaucoup de documents.

Acteur éco-responsable engagé et soucieux de contribuer à la protection de la planète, **Keyrus** veille en ce sens à développer une politique environnementale dont l'objectif est de minimiser au mieux et sur le long terme tout impact préjudiciable à l'environnement, à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs mais aussi de ses clients, de ses fournisseurs et autres partenaires.

Un ensemble d'actions, visant à informer, sensibiliser et motiver les équipes du groupe **Keyrus**, est ainsi mené afin que chacun ait l'envie et la possibilité de contribuer efficacement à chaque niveau de l'entreprise à la protection de l'environnement ainsi qu'à l'amélioration de la sécurité et du bien-être des différents acteurs intervenant dans les activités du Groupe.

Ces actions d'informations portent de manière générale sur :

- La prise en compte de la politique environnementale dans les formations sur la responsabilité sociale du Groupe et la sensibilisation et motivation des collaborateurs sur les enjeux environnementaux présents et futurs
- Le respect des lois et réglementations locales et internationales sur l'environnement
- La conduite d'un bilan carbone et la mise en place à l'échelle du Groupe d'indicateurs de mesure de la performance des actions environnementales conduites par le Groupe

### BILAN CARBONE®

**Keyrus** a réalisé son premier Bilan Carbone® dès 2012 selon les méthodes et outils de l'Ademe. L'analyse des émissions de Gaz à effet de Serre (GES) a permis de restituer un premier bilan global pour **Keyrus** sur le territoire de la France. Cette action volontaire de **Keyrus** s'inscrit dans une démarche générale d'amélioration en matière environnementale qui vise à maîtriser et réduire de manière continue et rapide notre impact environnemental. Cette démarche fait l'objet d'un programme d'amélioration

suivi qui implique tant la Direction Générale que les directions fonctionnelles et le plus grand nombre possible de collaborateurs de **Keyrus** pour que la limitation de notre impact sur l'environnement devienne l'affaire de tous et trouve une réponse efficace. Il s'agit en cela de favoriser les initiatives de chaque collaborateur qui souhaite avoir un rôle actif dans la protection de l'environnement et d'éviter ainsi le gaspillage de matières et d'énergies non renouvelables dans nos modes de fonctionnement.

Dans ce contexte de participation au Pacte Mondial et fort des enseignements des Bilans Carbone® réalisés de manière régulière, le Groupe **Keyrus** a pu identifier 4 grands axes autour desquels l'entreprise a déjà initialisé un ensemble d'actions pour limiter son impact sur l'environnement.

- Gestion du parc immobilier et des locaux
- Matériels informatiques et autres équipements
- Transports et déplacements professionnels
- Gestion des fournisseurs et partenaires

### 2.1 | GESTION DU PARC IMMOBILIER & DES LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ KEYRUS

Le Groupe **Keyrus** est locataire de l'ensemble des immeubles et locaux qu'il utilise pour héberger son personnel. Malgré tout, **Keyrus** adopte une politique sélective dans le choix des immeubles et autres locaux commerciaux en favorisant des immeubles modernes, de construction récente, affichant une performance énergétique de haut niveau.

### POLITIQUE DE NOUVEAUX LOCAUX

La politique de **Keyrus** en matière de nouveaux locaux est de privilégier des immeubles éligibles aux nouvelles normes RT 2012 BBC, (Bâtiment Basse Consommation) et HQE (Haute Qualité Environnementale), pour favoriser non seulement les économies d'énergie mais également la qualité de l'environnement de travail pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Cette politique permet au Groupe **Keyrus** de disposer de bâtiments récents qui sont plus respectueux de l'environnement en permettant des consommations énergétiques plus faibles et mieux maîtrisées.

En 2020, **Keyrus** a entrepris une restructuration de son parc immobilier pour optimiser ses surfaces de bureaux, améliorer leur confort et conformité aux normes techniques et environnementales les plus exigeantes et se préparer à l'instauration de nouveaux modes de travail au sortir de la crise de la Covid-19.

## ADMINISTRATION DES SITES

Le Groupe **Keyrus** encourage la mise en place de mesures qui visent à améliorer significativement l'environnement sur l'ensemble de ses sites français et à l'étranger quand cela lui est possible et permis :

- Incitations régulières des gestionnaires de sites et collaborateurs présents sur chacun des sites du Groupe au respect de l'environnement et des bonnes pratiques. Concernant les surfaces de bureau, chaque manager responsable d'un site est par exemple encouragé, en tenant compte des réglementations locales et du règlement intérieur des immeubles, de dimensionner les surfaces de chaque pièce sur la base des seuils minimums correspondant au nombre de collaborateurs y travaillant. Il doit également s'assurer de la conformité dans la durée des locaux avec les réglementations locales et internationales en matière d'hygiène et de sécurité. Il vérifie enfin qu'aucun matériau toxique ou dangereux n'est présent ou introduit dans ces locaux.
- Aménagement des espaces de travail et sécurité renforcée des personnes et des biens.
- Aménagement des bureaux avec des postes de travail ergonomiques contribuant ainsi au bien-être des collaborateurs et à la qualité de leurs conditions de travail.
- Surveillance et demande de maintenance préventive et optimisation des installations (chauffages, climatisation...) pour éviter toute dépense énergétique inutile. Les systèmes de chauffage et de climatisation sont par exemple réglés en fonction des périodes climatiques et, dans la mesure du possible, chaque collaborateur peut intervenir sur la modification ou coupure de ces systèmes pour permettre une économie d'énergie.
- Demande d'utilisation de produits ménagers écologiques par les prestataires en charge du nettoyage et de la propreté des locaux.
- Installation de systèmes de détection de présence permettant l'allumage et l'extinction des lumières dans les lieux de passage privatifs de ses locaux.
- Mise en place de campagnes d'informations pour sensibiliser les collaborateurs à éteindre tout éclairage, ordinateur ou autre équipement électrique non utilisé. Des panneaux et autres signalétiques sont par exemple apposés dans l'ensemble des pièces partagées par les collaborateurs, comme les salles de réunion et les 'open spaces'.

## PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

**Keyrus** poursuit depuis son origine une politique de limitation et de recyclage des déchets produits avec notamment un ensemble d'actions visant à réduire leur impact sur l'environnement :

- Sensibilisation au tri sélectif sur l'ensemble de ses sites en France.
- Gestion des déchets de consommables informatiques, piles et batteries, gobelets plastiques et canettes de boissons. **Keyrus** a par exemple offert à ses collaborateurs des mugs en porcelaine afin de limiter l'utilisation de gobelets en plastique. En 2020, Keyrus a fait appel de manière régulière pour la gestion de ces déchets à des entreprises adaptés dans le cadre de ses actions visant à favoriser le travail de personnes en situation de handicap.
- Gestion spécifique du papier avec mise à disposition de conteneurs spéciaux pour un meilleur recyclage des papiers et cartons. En plus de réduire la quantité de papier consommé, **Keyrus** a volontairement choisi d'utiliser uniquement pour ses travaux d'impression du papier recyclé aux normes Ecolabel (FSC).
- Gestion spécifique des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) avec mise à disposition de conteneurs spéciaux et enlèvement par des entreprises agréées permettant la traçabilité de ces déchets.

De manière générale, la Direction des Services Généraux, RH et Informatiques de **Keyrus** sensibilisent régulièrement les responsables de sites pour faire respecter au quotidien les éco-gestes et encourager toute action qui réduirait significativement l'impact de chaque entité du Groupe **Keyrus** sur l'environnement. La Direction des Services Généraux est en charge de la mise en place des actions de surveillance et des processus d'évaluation des consommations énergétiques (gaz, électricité,...) sur chaque site afin de mesurer régulièrement le respect et l'efficacité des mesures mises en œuvre pour économiser l'énergie et réduire ainsi plus efficacement l'impact global du Groupe sur l'environnement.



## MATÉRIELS INFORMATIQUES & AUTRES ÉQUIPEMENTS

### Gestion et utilisation du matériel

Les achats et moyens informatiques du Groupe **Keyrus** sont gérés de manière centralisée pour assurer une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergie. La Direction Informatique et Logistique du Groupe, elle-même responsable de la conduite du Bilan Carbone® et des actions et améliorations à prendre qui résultent de son analyse, est en charge de cette gestion.

Les besoins nécessaires de **Keyrus**, relatifs à l'activité de développement de solutions logicielles et de gestion de projets informatiques, sont clairement identifiés. Ainsi, la gestion du parc de serveurs du Groupe est volontairement centralisée et ses équipements sont mutualisés dans la logique d'une meilleure maîtrise non seulement des coûts économiques, mais aussi écologiques (consommation énergétique, cycle de vie produits...).

### Gestion de l'énergie

**Keyrus** favorise depuis plusieurs années l'utilisation et le remplacement de son matériel informatique par des équipements compacts et économes en énergie.

Cet effort se caractérise notamment par la rationalisation du nombre des photocopieurs et imprimantes du Groupe tout en promouvant un usage raisonnable de leurs consommables. En conséquence, cet équipement a fortement disparu de chaque bureau ces dernières années pour être majoritairement connecté au réseau, limitant ainsi le nombre de machines et leur impact négatif sur l'environnement.

De plus, **Keyrus** mène des campagnes régulières de sensibilisation au gaspillage de papier et d'encre occasionné par l'impression inutile de documents. Le Groupe encourage en cela la scannerisation de documents ou, en cas d'impression nécessaire, l'impression recto-verso et en noir et blanc des documents.

### Maîtrise & durée de vie du matériel informatique

Dans un souci de gestion en détail du parc de matériels informatiques, **Keyrus** référence, dans une base de données, chaque matériel et équipement acheté. Ainsi, la maîtrise des stocks, les inventaires et le suivi de l'utilisation du matériel sont facilités, tout en optimisant leur durée de vie en remplaçant uniquement les matériels obsolètes. Cette gestion informatisée permet également de gérer le recyclage correct de chaque matériel arrivé en fin de vie.

Cette procédure contribue à l'allongement de la durée de vie du matériel informatique, lequel permet de limiter de manière conséquente notre impact environnemental. Dans une logique éco-responsable, **Keyrus** veille également à supprimer régulièrement les anciens matériels qui ne répondent plus aux normes ou standards actuels en termes de consommation d'énergie ou plus largement de respect de l'environnement. Pour une gestion la plus écologique possible, **Keyrus** préfère céder son matériel à un organisme certifié en vue de réduire l'impact environnemental lié à la mise au rebut desdits matériels.

## 2.3 | TRANSPORT & DÉPLACEMENTS

### Déplacements professionnels

En tant que société de services amenée à détacher un grand nombre de collaborateurs sur des sites extérieurs à l'entreprise, le transport et les déplacements professionnels constituent un poste majeur et des plus impactants pour l'environnement. **Keyrus** attache pour cette raison une grande importance à limiter, autant que possible, les déplacements professionnels de ses collaborateurs et mène régulièrement des actions de communication et de mise en place de nouvelles procédures qui visent à réduire au maximum les impacts environnementaux liés à ces déplacements.

**Keyrus** encourage ainsi tout au long de l'année ses collaborateurs à :

- Ne se déplacer qu'en cas de stricte nécessité
- Opérer une gestion intelligente des agendas en regroupant les déplacements vers des destinations proches
- Éviter les déplacements aux heures de pointe
- Privilégier, quand cela est possible, les réunions en visio ou téléconférence
- Favoriser les déplacements en transport en commun plutôt que les véhicules personnels dans les déplacements urbains et par train plutôt que l'avion sur le territoire national

**Keyrus** s'assure de l'impact sur l'environnement de ses déplacements professionnels via la conduite et l'analyse du Bilan Carbone®. Celui-ci permet d'identifier les pistes de progrès (formation à l'éco-conduite, utilisation de véhicules plus propres et répondant aux normes Euro 5 et 6, développement du covoiturage...) et devrait permettre dans les années à venir de réduire de manière significative les émissions de CO2 produites par la flotte de véhicules du Groupe et les déplacements professionnels.

## Déplacements vers le travail

La part des déplacements vers le lieu de travail dans le Bilan Carbone® montre une importance et un impact certain sur l'environnement. Pour réduire cet impact, **Keyrus** a mis en place dès 2012 en partenariat avec la Ville de Levallois, emplacement de son siège social, un système de covoiturage à destination des collaborateurs de la société. Cette solution est régulièrement rappelée et encouragée auprès des collaborateurs par différentes voies de communication (af chages, newsletters internes, communication par mail...). Elle est accessible via l'intranet de la société ainsi que par le site Internet du Comité d'Entreprise de **Keyrus**.

## 2.4 | APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DES FOURNISSEURS & PARTENAIRES

Opérant ses activités en collaboration avec de nombreux partenaires et fournisseurs, **Keyrus** est très attentif à la problématique Achats dans le cadre de sa responsabilité environnementale et sociale. **Keyrus** s'engage ainsi à réaliser des Achats Responsables et à mener à bien une politique de sélection de ses partenaires et fournisseurs en conformité avec les principes établis dans le **Pacte Mondial des Nations Unies**. **Keyrus**, en tant que membre de Syntec Numérique, respecte en outre les 10 principes de la **Charte des bonnes pratiques entre donneurs d'ordres et PME** qui favorisent des achats responsables.

Cette Charte, mise en place à l'initiative de la Médiation du crédit, la Médiation des relations inter-entreprises industrielles et de la sous-traitance et la Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France (CDAF), vise à établir une « relation équilibrée, authentique et durable entre grandes entreprises, opérateurs publics et PME », tout comme entre clients et fournisseurs de prestations intellectuelles. La signature de la Charte engage également les entreprises à « respecter 10 engagements pour des achats responsables afin d'éviter des comportements abusifs dans la connaissance et le respect de leurs droits et devoirs respectifs ».

- 1 | Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs
- 2 | Favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques
- 3 | Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs
- 4 | Impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière
- 5 | Apprécier le coût total de l'achat
- 6 | Intégrer la problématique environnementale
- 7 | Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise

8 | Les Achats : une fonction et un processus

9 | Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs

10 | Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs

**Keyrus** collabore ainsi activement et de manière volontaire et engagée avec ses partenaires et fournisseurs à la mise en place d'une démarche commune de responsabilité environnementale ainsi que sociale conscient de l'impact positif que cette approche peut avoir sur la qualité de la relation sur le long terme. En 2019, **Keyrus** a révisé entièrement sa charte des achats responsables pour éditer un document qui sera envoyé pour signature électronique dès 2020 à l'ensemble de ses fournisseurs majeurs pour les engager à ses côtés et de manière formalisée dans une démarche achats éco-responsable. **Keyrus** a également initié en 2019 la mise en place d'une solution digitalisée Procure-to-Pay consistant à présenter les offres des fournisseurs aux utilisateurs puis à digitaliser, automatiser et optimiser les processus achats et financiers. Cette solution mise en place à niveau France fin 2020 intègre à la fois les activités de contrôle, vérification, validation et gestion documentaire, offrant ainsi à l'ensemble des BU et activités de **Keyrus** un meilleur contrôle sur ses achats et davantage d'efficacité dans leur gestion quotidienne.



## AXES D'AMÉLIORATION - PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

**Keyrus** a réalisé son premier Bilan Carbone® fin 2012 dont les conclusions ont permis d'établir des plans d'actions à cinq ans visant notamment la réduction des Gaz à Effet de Serre (GES).

- Renforcer et augmenter le champ d'action de notre politique Éco-Gestes avec pour objectif de réduire les émissions associées de 5% (émissions nettes évitées : 2 tCO<sub>2</sub>e)
- Développer les diagnostics de la performance énergétique, optimiser les data centers et procéder à une action globale de relamping (émissions nettes évitées : 6 tCO<sub>2</sub>e)
- Sensibiliser les collaborateurs à l'éco-conduite et favoriser l'utilisation de véhicules de fonction plus propres (hybride, électrique ou de normes Euro 5 et 6) (émissions nettes évitées : 87 tCO<sub>2</sub>e)

## 3 | PRINCIPES 1, 2, 3, 4, 5 ET 6 : DROITS DE L'HOMME & NORMES DU TRAVAIL

### 3.1 | DROITS FONDAMENTAUX & SOCIAUX

**Keyrus** adopte depuis son origine un code éthique strict qui est au cœur de sa culture et guide l'ensemble de sa conduite et de ses pratiques.

**Keyrus** respecte ainsi et promeut les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne et plus largement la dignité et la valeur de la personne humaine.

En adhérant au **Pacte Mondial des Nations Unies**, **Keyrus** prend l'ensemble des engagements suivants :

- **Keyrus** respecte les droits de l'Homme dans toutes les transactions avec les collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires et autres partenaires du Groupe.
- **Keyrus** a conscience que les traditions et pratiques locales peuvent être différentes en tant que Groupe de dimension internationale, il respecte ces lois locales tout en respectant les législations et réglementations internationales en vigueur.
- **Keyrus** lutte contre la précarisation de l'emploi en favorisant autant que possible les embauches en CDI.

- **Keyrus** respecte les législations sociales communautaires et nationales ainsi que les conventions collectives de chaque pays où le groupe exerce ses activités .
- **Keyrus** respecte les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) relatives au droit du travail.
- **Keyrus** rejette le recours au travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire.
- **Keyrus** refuse le recours au travail des enfants.
- **Keyrus** favorise la flexibilité dans l'organisation du travail de façon à permettre un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée.
- **Keyrus** place la diversité parmi ses valeurs clés et refuse tout type de discrimination.
- **Keyrus** respecte l'exercice du droit syndical et la liberté d'association.
- **Keyrus** respecte la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans l'environnement de travail.
- **Keyrus** exige le respect de la confidentialité de la part de ses collaborateurs au regard des données et autres informations qui leur sont accessibles dans le cadre de leur travail.
- **Keyrus** respecte l'exercice du droit syndical.

### 3.2 | RESPONSABILITÉ SOCIALE

#### 3.2.1 | ÉGALITÉ & PRINCIPES DE NON DISCRIMINATION

Plaçant depuis son origine la diversité au cœur de ses valeurs clés, **Keyrus** attache une importance particulière au respect des principes d'égalité et de non-discrimination liés à l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat, tant au niveau de ses embauches que dans l'évolution professionnelle de ses salariés.

**Keyrus** s'engage ainsi à être un employeur responsable envers chacun des collaborateurs qui travaillent pour le Groupe de manière identique et sans discrimination.

Société internationale et multiculturelle, **Keyrus** respecte sur l'ensemble des territoires où le Groupe est implanté et défend depuis son origine la diversité humaine et culturelle de son personnel en prenant part activement dans de nombreuses associations qui œuvrent en ce sens.



• **Keyrus** est signataire depuis plusieurs années de la Charte de la diversité pour promouvoir l'égalité d'accès aux emplois, l'égalité des chances et la lutte contre toute

forme de discrimination. Dès 2012, **Keyrus** a renforcé ses actions en ce sens en rédigeant une nouvelle charte de recrutement doublée d'une charte des recruteurs, laquelle engage tout manager ou collaborateur du Groupe intervenant dans un processus de recrutement à opérer la sélection des candidats uniquement sur des critères de compétences, qualifications et motivations en excluant tout critère d'ordre privé, ethnique et personnel. Depuis 2013, **Keyrus** a participé à plusieurs Forums en partenariat avec l'association Nos quartiers ont des talents.



• **Keyrus** est membre fondateur de l'Association Française des Managers de la Diversité en 2012, plusieurs ateliers d'échange pour aider d'autres sociétés à obtenir le label diversité ainsi que plusieurs commissions pour promouvoir, par exemple, l'accès des femmes aux fonctions de direction dans les entreprises.



• **Keyrus** est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise qui poursuit les objectifs d'accompagnement

et de non-discrimination des salariés-parents. En 2020, **Keyrus** a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux. Cette même année, 100% des demandes de temps partiel liées à des obligations familiales ont été acceptées, ainsi que des aménagements de télétravail lorsqu'ils étaient compatibles avec les fonctions du demandeur.



• **Keyrus** est membre de l'IMS « Entreprendre pour la Cité » et de l'association « Nos quartiers

ont des talents » dont l'action repose sur le parrainage de jeunes diplômés issus de quartiers dits sensibles. En 2012, le bilan des Parrainages exercés par les collaborateurs de **Keyrus** dans le cadre de son engagement au côté de l'association « Nos quartiers ont du talent » fait apparaître depuis l'origine plus de 30 parrains pour un nombre de 90 jeunes parrainés. 3 ans après, on comptabilisait près de 130 jeunes parrainés ! Depuis, **Keyrus** enregistre une croissance de 10% du nombre de parrains chaque année en moyenne, y compris en 2020 malgré la crise de la Covid-19.



• **Keyrus** se mobilise, en France aux côtés de l'APEC, en adhérant à la Charte Tremplin Jeune, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. **Keyrus** s'engage ainsi à recevoir en entretien

les jeunes dont la candidature correspond à ses besoins en compétences et à apporter un retour argumenté aux candidats non retenus. Depuis, **Keyrus** a participé aux Journées « Tremplin Jeunes » APEC à Paris et à Lyon.



• **Keyrus** a initié dès 2013 un partenariat avec la Fondation Croissance Responsable

afin de permettre à des enseignants de collèges de faire un stage d'immersion en entreprise pour une meilleure connaissance de ses métiers et donc une meilleure orientation des élèves.

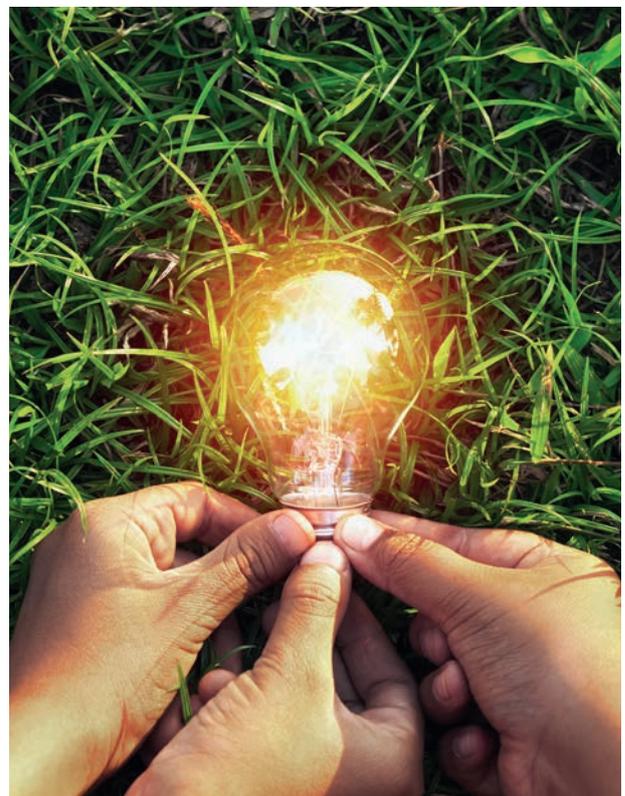


• **Keyrus** se mobilise auprès des jeunes collégiens en étant membre de l'association « Crée ton Avenir ». **Keyrus**

s'engage ainsi à recevoir dans ses locaux les jeunes et à leur présenter les codes de l'entreprise et son expertise le temps d'un après-midi.

**Keyrus** défend ainsi avec force la diversité et l'égalité des chances, quelles que soient les différences, et conduit chaque année un ensemble d'actions autour des thèmes clés que sont :

- L'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- Les séniors
- Le handicap
- L'évolution de carrière et la formation



## Égalité Hommes/Femmes

Historiquement, le secteur des sociétés de services en informatique est un secteur où les femmes sont moins représentées au global de l'effectif. **Keyrus** lutte contre cet état de fait en ouvrant l'ensemble de ses postes aux deux sexes et en assurant une parfaite équité hommes-femmes dans ses processus de recrutement et de sélection des candidats. De ce fait, les offres d'emploi sont rédigées objectivement, sans discrimination, afin d'empêcher toute distinction entre les candidatures des hommes et des femmes.

**Keyrus** affiche aujourd'hui en termes de représentativité hommes-femmes, un effectif féminin qui représente 44% de l'effectif global du Groupe, soit un taux bien supérieur au taux moyen toujours constaté dans son secteur d'activité.

L'égalité professionnelle se mesure également par l'égalité des rémunérations et des possibilités d'accès à des fonctions de management et de direction. La proportion de femmes cadres et d'hommes cadres chez **Keyrus** est sensiblement équivalente dans le rapport de la proportion hommes/femmes de l'effectif global.

**Keyrus** a négocié dès 2013 avec ses partenaires sociaux un Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Cet accord a été renouvelé chaque année et **Keyrus** suit annuellement les objectifs associés qui ont de nouveau été respectés en 2020.

En 2020, **Keyrus** a été fier de rejoindre #StOpE, Stop au sexisme dit Ordinaire en Entreprise !

Cette initiative vise à partager & promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre ce type de sexisme.

L'égalité professionnelle se mesure également par l'égalité des rémunérations et des possibilités d'accès à des fonctions de management et de direction. La proportion de femmes cadres et d'hommes cadres chez **Keyrus** est sensiblement équivalente dans le rapport de la proportion homme-femme de l'effectif global.

**Keyrus** est adhérent à la Fondation Femmes@numérique depuis sa création en juin 2018. L'initiative est à destination de tous : professionnels, jeunes, parents, enseignants, etc.

Elle porte deux ambitions : passer à l'échelle et s'inscrire dans la durée. Portée par le Cigref, Syntec numérique, la Conférence des Grandes écoles, Talents du numérique, Social Builder et l'AFMD, ce projet rassemble 42 entreprises et 40 associations, toutes engagées sur cinq ans. La Journée de la Femme a été célébrée en 2019 à travers l'ensemble de nos filiales dans le monde.

À cette occasion, un débat a été organisé entre les collaborateurs & collaboratrices, ainsi que les représentants de la direction, afin d'échanger sur la place des femmes dans le Groupe, et rappeler la conviction et les efforts de **Keyrus** en faveur de l'égalité professionnelle.

Toutes ces actions ont permis à **Keyrus** d'atteindre un score de 89 points sur 100 concernant son index Égalité Homme-Femme pour l'année 2020.



## Plan seniors

Des études sociodémographiques régulières réalisées par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de la Branche) montrent que la population de notre Branche professionnelle est relativement jeune : plus de 60 % des salariés ont moins de 40 ans alors que ce taux est inférieur d'un tiers sur l'ensemble de la population active.

Valorisant l'expérience et certain de la valeur des seniors pour l'entreprise, **Keyrus** s'est doté d'un Plan d'actions pour l'emploi des seniors pour dynamiser l'intégration et assurer le maintien dans l'emploi de cette classe d'âge dans les meilleures conditions. **Keyrus** s'engage au travers de ce plan à conduire une politique appropriée de gestion de carrières de son personnel 'senior' par des actions personnalisées et adaptées à la situation de chaque collaborateur sur 3 axes majeurs :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

**Keyrus** a négocié dès 2013 avec ses partenaires sociaux un Accord Intergénérationnel destiné à favoriser le développement d'une gestion active des âges en entreprise, facteur de compétitivité et de performance. Cet Accord d'entreprise détermine des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Cet accord a été renouvelé pour une durée de trois ans en janvier 2017 et est suivi annuellement. Les objectifs ont été respectés en 2019.

## Handicap

Pour satisfaire à ses obligations et objectifs d'emploi des personnels handicapés, **Keyrus** a mis en place depuis 2018 plusieurs actions visant d'une part à rencontrer des organismes spécialisés dans l'aide au recrutement de personnels handicapés et, d'autre part, à mener des campagnes d'information auprès de ses collaborateurs concernés pour les inciter à se déclarer ou à renouveler leur déclaration auprès des CDAHP (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

La proportion de personnels handicapés déclarés étant néanmoins toujours assez faible au sein du Groupe, **Keyrus** est conscient de devoir continuer et renforcer rapidement ses actions pour augmenter le nombre de travailleurs handicapés au sein de l'ensemble de ses effectifs.

**Keyrus** a mis en place en 2016 une campagne de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de Handicap, via des affichages dans ses locaux, la diffusion de notes d'information et la projection d'un film.

L'objectif est de promouvoir une meilleure perception des différentes formes de Handicap pour ainsi améliorer leur compréhension, reconnaissance et intégration au sein de Groupe **Keyrus**. Cette campagne a permis de communiquer sur les démarches liées à la reconnaissance du Handicap, les missions de la MDPH ainsi que sur les droits liés à la reconnaissance d'un Handicap.

## Gestion des collaborateurs : onboarding

**Keyrus** a développé un processus complet d'onboarding. Avant même son arrivée, un futur collaborateur de **Keyrus** est informé des dernières actualités de l'entreprise et est convié à une matinée d'intégration dénommée *Welcome Aboard*. Cette session d'intégration, animée par le service RH rassemble l'ensemble des nouveaux collaborateurs, tous postes et expertises confondus. Afin de favoriser le contact et l'esprit d'appartenance, un déjeuner est également organisé entre les nouveaux collaborateurs, leurs managers et le service RH.

Lors du *Welcome Aboard*, les nouveaux collaborateurs de **Keyrus** reçoivent un kit de bienvenue et les informations de contacts et de processus pour faciliter leur intégration dans l'entreprise. Des bilans sont réalisés après 15 jours et 60 jours pour s'assurer la bonne intégration et la satisfaction du collaborateur. Globalement, 90% des collaborateurs se disent satisfaits ou très satisfaits de leur intégration.

Afin de répondre aux mutations des méthodes de travail, **Keyrus** a renforcé son processus d'on-boarding grâce à un parcours digital comprenant des vidéos, des quiz, et des étapes d'avancement. Chaque collaborateur bénéficie d'un processus d'on-boarding digitalisé sur notre plate-forme de formation MyKLX. Cet on-boarding décomposé en plusieurs étapes permet une meilleure intégration de nos collaborateurs et une meilleure compréhension de nos métiers et offres.

**Keyrus** a également développé un processus d'intégration dédié aux managers avec la mise en place d'un référent, dont le rôle est d'accompagner les nouveaux collaborateurs dans l'entreprise.

Le processus d'intégration est finalisé à la suite du meeting, « **Keyrus Meeting Keyrus Aboard** » organisé semestriellement, et qui rassemble tous les nouveaux collaborateurs de la période. Un Directeur de chaque offre de **Keyrus** présente son activité. Chaque collaborateur a connaissance de l'ensemble des métiers du Groupe.

## Carrière, évolution professionnelle

Les compétences de chaque collaborateur sont reconnues et valorisées au sein de **Keyrus**, qui s'engage à donner à chacun d'entre eux la possibilité d'affiner leurs projets professionnels et d'évoluer dans l'entreprise. Notre politique Ressources Humaines est axée autour du développement du collaborateur. **Keyrus** optimise régulièrement son pilotage RH afin d'apporter un suivi individuel et un renforcement du management de proximité. L'objectif est de faciliter le dialogue entre les consultants en mission et le management de l'entreprise et d'apporter une projection professionnelle aux collaborateurs à travers toutes les opportunités existantes au sein du Groupe. Des étapes clés rythment en outre la vie des collaborateurs avec des réunions d'information régulières, des entretiens d'orientation et de suivi de missions, ainsi qu'un ou plusieurs entretiens d'évaluation annuels.

La proximité managériale est un élément clé dans le management des collaborateurs. **Keyrus** développe le management de proximité au travers de différentes actions telles que des petits-déjeuners ou des déjeuners clients pour être au plus près des collaborateurs en mission, ou l'animation d'équipe au travers de différentes activités de team building.

Afin d'être au plus près de nos collaborateurs, nous avons créé deux nouveaux poste d' HRBP (Human Resource Business Partner) en 2021. Leur rôle sera de renforcer le suivi des collaborateurs en collaboration avec leur manager opérationnel.

Par ailleurs, **Keyrus** a développé un processus de gestion des retours des collaborateurs qui rentrent de mission, dénommé Welcome Back. L'enjeu est d'optimiser cette période en permettant aux collaborateurs de bénéficier d'actions de formation, d'ateliers, de retours d'expérience, et de développer leur réseau de contacts dans l'entreprise.

**Keyrus** a déployé depuis 2015 l'entretien professionnel auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et a formé ses managers sur ce sujet. Cet entretien est réalisé tous les deux ans.

**Keyrus** soigne également l'employabilité de ses consultants en veillant à ce que toute décision ou mission proposée s'oriente au maximum vers les projets les plus valorisants et formateurs pour les collaborateurs.

Au travers de cette démarche, **Keyrus** s'efforce de faire en sorte que les collaborateurs du Groupe rencontrent le minimum de difficultés de repositionnement sur le marché de l'emploi.

Depuis plusieurs années, **Keyrus** a renforcé en France sa mobilité nationale et internationale. Une trentaine de collaborateurs ont bénéficié d'un dispositif de mobilité (changement de poste – mobilité horizontale ou mobilité internationale).

En 2019, **Keyrus** avait maintenu des actions de communication spécifique en ce sens en créant deux événements internes tournés vers la mobilité nationale et internationale avec la participation de l'agence Business France. En 2020, au regard du contexte sanitaire inédit lié à la Covid-19, **Keyrus** a maintenu des mobilités professionnelles et géographiques sur un périmètre national.

Pour favoriser la détection et le suivi de nos talents, **Keyrus** déploie l'identification et la détection des meilleurs profils du marché.

Dans le cadre de sa politique de développement RH et de sa politique de rétention, **Keyrus** a développé un Parcours Talent en 2019 dont l'objectif est de construire un parcours de carrière pour fidéliser ses collaborateurs. Ce parcours regroupe une vingtaine de collaborateurs dits « Talents » identifiés par les managers puis validés par un jury RH dans le cadre d'une soutenance.

**Keyrus** a défini le talent comme celui dont les comportements sont en phase avec les valeurs de l'entreprise, témoignant « d'une ouverture d'esprit, d'une curiosité, d'un engagement et d'une envie d'évoluer et de faire évoluer les autres ».

Le Parcours Talent offre aux collaborateurs sélectionnés un accès privilégié à la formation, à la mobilité (géographique ou professionnelle), à des projets internes, ou des projets entrepreneuriaux...

Il s'agit d'un accélérateur de carrière avec le suivi d'un parcours professionnel personnalisé !

Afin d'accompagner ces talents, **Keyrus** a mis en place le *mentoring*. Ainsi chaque Talent s'appuie sur un mentor défini dans l'entreprise de par sa séniorité, son positionnement, son expertise ou ses connaissances.

Le parcours est composé de moments forts tels que des journées de formation exclusivement dédiées aux talents, des rencontres avec le CEO et un voyage selon un thème précis. En 2020, un circuit de 3 jours en Israël était planifié afin de visiter l'une des filiales du Groupe et de rencontrer de nouvelles startup. En raison du contexte sanitaire, cette excursion a dû être reportée à une date ultérieure.

Ce programme de parcours a été lancé en 2019 en France. Un développement à l'international est prévu dans le futur une fois la crise de la Covid-19 passée.

Depuis 2020, les « Talents » ont la possibilité de bénéficier d'un accompagnement individualisé sur mesure pendant plusieurs mois par un Coach Professionnel afin de développer leur potentiel et d'accélérer leur développement professionnel.

Dans le but de répondre aux évolutions de l'organisation du travail, de l'autonomie et de la flexibilité demandées par ses collaborateurs, **Keyrus** a signé en 2019 un accord autour du Télétravail.

Cet accord, nommé **Key@home**, permet à l'ensemble des salariés de bénéficier de cette disposition dès lors répondent aux critères d'éligibilité.

Pour s'aligner à l'évolution des modes de travail, **Keyrus** a également mis en place un accord d'entreprise portant sur le télétravail, qui renforce l'autonomie et la flexibilité de nos collaborateurs.

Chaque salarié peut bénéficier d'une journée de télétravail par semaine, après accord de son manager, pour une durée maximale de 12 mois renouvelable. Le télétravail vise à améliorer la qualité de vie au travail des salariés en recherchant un meilleur

équilibre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant l'efficacité et la qualité du travail fournis.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail et à ceux des salariés. Il contribue ainsi à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps de transports.

Afin d'accompagner ses collaborateurs, **Keyrus** a développé le guide du télétravailleur et les documents associés (modèle de demande et d'attestation, fiche de renseignements).

Cet accord a été un succès car plus de 150 salariés ont bénéficié de ce dispositif depuis sa création.

### Accès à la formation

La formation professionnelle continue permet d'augmenter la performance des salariés dans leur travail en leur offrant la possibilité de s'adapter à leur poste de travail, de se maintenir dans leur emploi et d'acquérir de nouvelles compétences.

Conscient de l'enjeu de la formation à la fois pour le collaborateur et l'entreprise, **Keyrus** attache une importance toute particulière à la formation de l'ensemble de ses collaborateurs ainsi qu'au partage et à la valorisation des savoirs et de l'expérience. **Keyrus** conduit chaque année une consultation auprès des directeurs de Département afin de déterminer les axes stratégiques de formation envisagées pour l'année à venir. Ceci permet à **Keyrus** d'établir un plan de formation annuel précis tenant compte à la fois des besoins de l'entreprise, mais également des demandes formulées tout au long de l'année par les collaborateurs au titre du CPF.

En 2017, afin d'accompagner et de faire grandir ses collaborateurs, **Keyrus** a créé **Keyrus Learning Experience (KLX)**.

En mettant les collaborateurs au cœur de son apprentissage, les principaux objectifs de **KLX** sont de les :

- accompagner dans la mutation digitale de notre Société et les rendre plus Agile ;
- aider à développer leurs compétences et à s'adapter aux nouveaux enjeux technologiques et managériaux ;
- valoriser leur apprentissage et leur montée en compétence à travers l'obtention de certifications et diplômes reconnus.

**KLX** a pour ambition de proposer une offre de parcours de formation personnalisable autour de quatre axes :

> **Technique** : Data, Digital, Management de projet...

> **Métiers** : Marketing, Finance, Commerce...

> **Soft skills** : Management, Développement personnel...

> **Langues** : Anglais, Espagnol, Portugais...

**Keyrus** a développé une plate-forme de « formation intelligente » accessible par tous les collaborateurs : **MyKLX**.

Grâce aux renseignements inscrits par chaque collaborateur dans leur profil, la plate-forme propose des formations personnalisées en lien avec le parcours, les compétences et les aspirations professionnelles de chacun.

Chaque collaborateur est acteur de sa carrière et peut s'inscrire à de nombreuses formations en e-Learning ou en présentiel.

Les collaborateurs disposent de nouvelles ressources pédagogiques interactives et innovantes : classes inversées, adaptive learning, MOOC, e-Learning tutoré, learning analytics...

En 2020, **Keyrus** comptait plus de 680 collaborateurs actifs sur la plate-forme.

D'autre part, **Keyrus** forme tous les ans depuis 2017 plus de 50% de ses collaborateurs. Ainsi en 2020, plus de 55% des collaborateurs ont bénéficié d'une action de formation.

En 2020, **Keyrus** a réalisé également plus de 830 actions de formations pour une durée de plus de 700 jours de formation.

Dans la mesure du possible, **Keyrus** favorise les formations qualifiantes et diplômantes. Toutes les formations linguistiques sont validées par un titre tel que le TOEIC, et **Keyrus** étudie attentivement chaque demande de formation diplômante émise par ses collaborateurs.

Plusieurs collaborateurs ont bénéficié ainsi de formations diplômantes ou certifiantes : MBA en management, Master en Data Science.

En 2019, **Keyrus** a choisi de renforcer ses parcours de formation par profil afin d'accompagner ses collaborateurs dans leurs perspectives et trajectoires professionnelles.

**Keyrus** a déployé plusieurs parcours de formation afin d'accompagner les ingénieurs projet et chefs de projet.

### 3.2.3 | BIENVEILLANCE AU TRAVAIL

La bienveillance au travail est aujourd'hui une réelle nécessité dans l'entreprise. Par conséquent, **Keyrus** s'intéresse, comme de plus en plus d'entreprises, au bien-être de ses salariés. Bien se sentir sur son lieu de travail est une source de motivation pour tout salarié, donc de compétitivité et de performance pour l'entreprise, qui n'est plus à prouver. Selon de nombreuses études scientifiques, l'empathie et la bienveillance font partie de la nature humaine. Les experts voient dans cette attitude une solution aux crises morales, économiques et sociales. Il devient alors possible de conjuguer performance et bienveillance au travail. Celle-ci part du cadre relationnel qui permet de poser une relation de confiance et de respect mutuel que favorisent le Groupe **Keyrus** en appliquant 3 principes pour améliorer les relations intra-entreprise et faire baisser le stress de ses collaborateurs : donner du sens au travail, cultiver l'intelligence relationnelle et veiller au bien-être de chaque salarié, notamment en lui assurant un environnement de travail agréable et adapté.

**Keyrus** est également vigilant à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et a mis en place l'entretien « forfait jour » deux fois par an à l'attention des collaborateurs qui travaillent au forfait jour. Dès 2017, **Keyrus** a signé une charte portant sur le droit à la déconnexion. **Keyrus** souhaite par le biais de cette charte instaurer une meilleure utilisation des outils de travail et de communication, participer à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et s'assurer du respect des temps de repos de ses salariés.

**Keyrus** questionne ses collaborateurs annuellement sur l'application de cette Charte afin de s'assurer de sa bonne mise en application.

Concernant cet environnement de travail, le Groupe opérant sur un nombre important de sites différents en France, comme à l'étranger, s'assure par exemple que ses locaux et méthodes de travail respectent les règles les plus strictes de sécurité et de confort pour l'ensemble de ses collaborateurs afin que ces derniers puissent exercer leurs activités dans les meilleures conditions.

Ceci concerne l'aménagement d'espaces de travail et de détente, spacieux et agréables, l'isolation et la climatisation appropriées, quand cela est possible, des bureaux ou la fourniture d'un équipement adapté, notamment pour les personnes pouvant souffrir de déficiences physiques.

Conscient de l'importance des environnements de travail, **Keyrus** a réalisé depuis 2017 un projet majeur de réaménagement de l'intégralité de ses bureaux

sur son site de Levallois et également sur plusieurs sites en régions.

Dénoté Liv'In, ce projet a eu pour but de repenser notamment et intégralement les espaces de vie des collaborateurs en leur offrant une expérience enrichie en termes de confort, de travail collaboratif et d'échanges dans des environnements agréables et adaptés aux différents métiers du Groupe. Ce projet a perduré en 2020 avec de nouveaux aménagements et rénovations de locaux.

Le bien-être des collaborateurs de **Keyrus** s'illustre également au travers d'actions sportives au sein de l'entreprise. **Keyrus** participe en ce sens et par exemple au Challenge national des entreprises les plus actives, et a rejoint récemment l'initiative « United Heroes Championship. »

En 2017, **Keyrus** a initié une enquête de satisfaction auprès de ses collaborateurs avec 84% de personnes se disant satisfaites ou très satisfaites de leur vie professionnelle dans l'entreprise. Afin d'être au plus près de ses collaborateurs et de leurs préoccupations, nous avons mis en place un groupe « *Millennials* » pour recueillir leur vision de l'entreprise ainsi que leurs attentes spécifiques.

En 2020, **Keyrus** a pu réaliser un nouveau sondage interne « Qualité de Vie & Conditions de Télétravail – crise sanitaire » sur le périmètre de la France et monde.

L'objectif était ici de poser un diagnostic sur les ressentis des collaborateurs pendant la crise sanitaire et son premier confinement, et de mettre en lumière les points d'amélioration. Ce sondage a reçu 63% de taux de participation sur le périmètre France, et 85% des répondants ont déclaré 'se sentir bien' dans l'entreprise.

Face aux préoccupations et besoins majeurs qui en sont ressortis (télétravail, lien social & convivialité, craintes autour des virus émergents, accompagnement & proximité, formation...), ce sondage a permis en outre la mise en place d'actions ciblées : révision de l'accord d'Entreprise existant pour favoriser davantage de télétravail, réouverture des sites selon contexte sanitaire, organisation de moments collectifs conviviaux (présentiels ou distanciels selon contexte sanitaire), communication sur le protocole sanitaire et sur des mesures complémentaires (horaires décalés, rotation sur espaces de travail...), proximité managériale et accompagnement individuel renforcés, plan massif de formation à distance (formations spécifiques pour managers, sessions d'information pour les collaborateurs sur les dispositifs de formation existants...).

Nommé « TAKE KEYR' », **Keyrus** a renforcé en 2020 son programme Santé, Bien-être & Epanouissement au Travail.

Depuis de nombreuses années, **Keyrus** développe des journées bien-être (tous les 1er jeudi du mois). Lors de ces journées, les collaborateurs bénéficient de

paniers de fruits frais, de séances de massages et de cours collectifs (sophrologie, yoga, méditation, automassage...)

**Keyrus** avait renforcé dès 2019 ses animations autour de l'hygiène de vie, de la prévention santé & du bien-être au travail telles que par exemple des pauses revitalisantes 100% healthy (dégustation d'Açaï Bowls), des séances de prévention des Troubles-Musculo-Squelettiques (TMS) directement en open-spaces, des séances de relaxation/gestion du stress grâce au programme Melomind (relaxation connectée), et organise une semaine pour la Qualité de Vie au Travail. Un groupe Workplace a été créé avec des contenus spécialisés (conseils & astuces prévention santé & bien-être, développement personnel...), pour favoriser au quotidien le bien-être des collaborateurs.

D'autre part, **Keyrus** porte une attention toute particulière depuis le début de la crise sanitaire à la Qualité de Vie au Travail et aux conditions d'épanouissement dans ce contexte de mutation des modes de travail, aux Risques Psycho-sociaux (mise en place d'une cellule d'écoute psychologique, sensibilisation des managers...), à la prévention des troubles Musculo-Squelettiques (conseils préventifs en termes de postures à son espace de travail) etc...

En parallèle de ces actions collectives autour de la Santé, du Bien-être et de l'Epanouissement au Travail, **Keyrus** a créé en 2019 son offre de **coaching professionnel individuel** pour ses collaborateurs jouissant de plus de 2 ans d'ancienneté. L'e coaching accompagne les processus de fidélisation, de développement des potentiels & de gestion des carrières chez **Keyrus**. Il représente un véritable levier de la stratégie RH, complémentaire aux actions de formation & au programme Take Keyr'. Une opportunité à forte valeur ajoutée pour ses bénéficiaires !

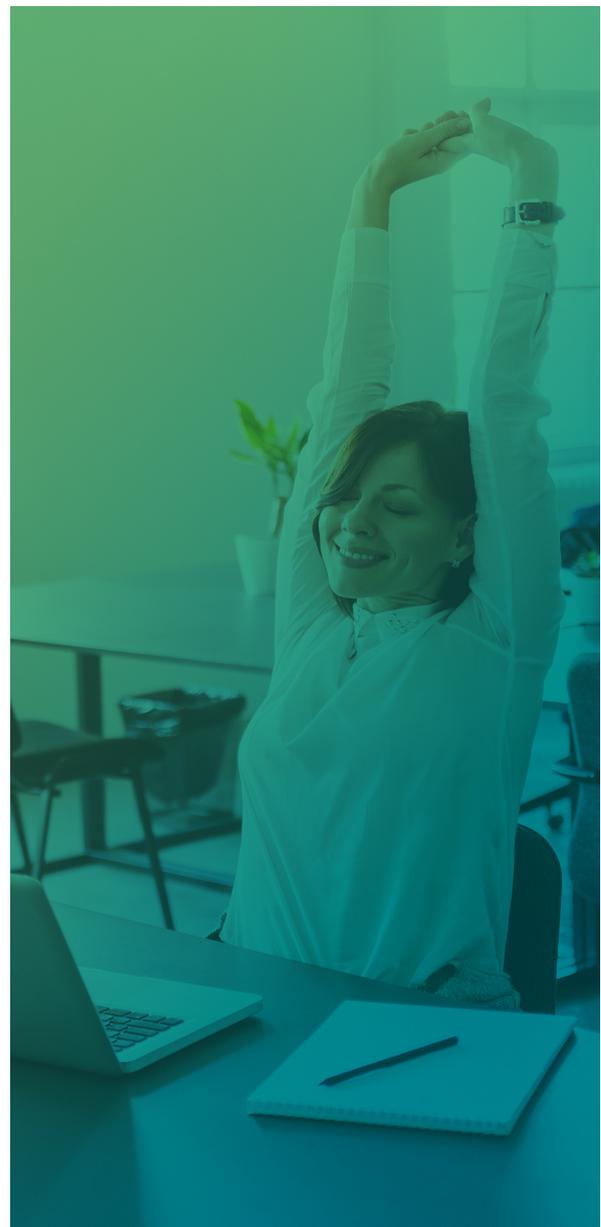
Ce coaching professionnel permet plus concrètement d'accompagner les collaborateurs dans leur carrière : Coaching de performance, Coaching de développement, Coaching de prise de fonction, Coaching de qualité de vie au travail (équilibre, épanouissement, motivation, ...). La demande de coaching peut émaner du collaborateur directement ou bien de son manager.

Le coaching professionnel est également intégré au programme 'Talents', et au parcours d'intégration des managers. Ces profils y ont donc un accès privilégié.

Depuis le lancement du coaching professionnel interne chez **Keyrus**, une dizaine de collaborateurs ont pu en bénéficier. En 2021, une quinzaine de collaborateurs supplémentaires auront l'opportunité de tirer profit de cet accompagnement individuel sur-mesure.

Soucieux d'apporter un soutien renforcé pendant la crise sanitaire, **Keyrus** a lancé en 2020 un dispositif de « Flash Coaching », correspondant à des séances uniques et ponctuelles d'accompagnement de collaborateurs, de managers et de directeurs rencontrant des problématiques liées au contexte de crise (ex : gagner en efficacité, développer la résilience, mieux gérer le stress ou les émotions, gérer son équilibre en télétravail... ) : Des séances accessibles à tous , sans condition d'ancienneté, avec à ce jour une vingtaine de collaborateurs formés.

Enfin, un coach interne, certifiée par l'International Coaching Federation (ICF), niveau ACC (Associate Certified Coach) reste à l'écoute des collaborateurs à tout moment pour les accompagner dès qu'ils le souhaitent.



## AXES D'AMÉLIORATION 2021 - POLITIQUE SOCIALE & RELATIONS HUMAINES

- Poursuivre la convergence de la politique RH-RSE
- développement et renforcement de l'égalité professionnelle et la diversité (égalité hommes/ femmes, maintien dans l'emploi des seniors, recrutement de personnes handicapées)
- Développement la bienveillance au travail et optimisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

### 3.2.4 | POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Comme déjà énoncé dans le paragraphe « Approvisionnement auprès des fournisseurs et partenaires », **Keyrus** porte une attention particulière à la fonction Achats dans le cadre de sa responsabilité sociale et s'engage ainsi à réaliser des Achats Responsables et à mener à bien une politique de sélection de ses partenaires et fournisseurs en conformité avec les principes établis dans le **Pacte Mondial des Nations Unies**. En tant que membre de Syn-tec Numérique, **Keyrus** respecte également les 10 principes de la **Charte de bonnes pratiques entre donneurs d'ordre et PME**, édictés par le syndicat professionnel pour aider les entreprises à mener une politique d'achats responsables.

## 4 | PRINCIPE 10 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Fidèle à ses valeurs morales fondamentales, **Keyrus** s'est doté d'un code éthique strict qui guide l'ensemble de sa conduite et de ses pratiques, et qui le mène quotidiennement à agir concrètement en vue d'un monde plus juste et plus humain. Ce code éthique, charté et disponible sur nos sites Internet, guide l'ensemble de nos pratiques internes et commerciales.

**Keyrus**, dans la conduite de ses affaires, s'engage à respecter et faire respecter par ses collaborateurs :

- la législation relative à la prévention de toute forme de corruption active ou passive ;
- les règles relatives à la concurrence ;
- la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions ;
- la sécurité et la confidentialité des données de ses clients.

**Keyrus** s'engage également à éviter les situations de conflits d'intérêt personnel contraires aux intérêts de la société ou de ses clients.

## 5 | GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE

LA VIGILANCE ET L'ÉQUILIBRE INSPIRENT LA GOUVERNANCE DE **KEYRUS**

La gouvernance d'entreprise est l'ensemble des processus, réglementations, lois et institutions qui influencent la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée.

L'intégrité, la conformité et le contrôle général sont des principes intangibles à notre sens. Ces valeurs s'appliquent à l'ensemble du Groupe **Keyrus** et sont renforcées à maintes reprises par l'ensemble de nos collaborateurs et notre Code de conduite nous impose d'adhérer aux niveaux les plus élevés des pratiques commerciales éthiques. De plus, **Keyrus** intègre totalement dans sa gouvernance les principes fondateurs de la RSE ainsi que son engagement à respecter et à appliquer l'ensemble des principes du **Pacte Mondial des Nations Unies**.

### Conseil d'Administration

Le Conseil d'administration de **Keyrus** est un organisme collégial qui représente collectivement tous les acteurs et est lié par l'obligation d'agir dans les meilleurs intérêts de l'entreprise en toutes circonstances. Notre Conseil a mis en place en 2010 un Comité d'audit, afin d'améliorer la gouvernance de l'entreprise.

### Comité d'Audit

Sans préjudice pour l'autorité du Conseil d'administration, ce Comité est en particulier responsable de la surveillance du processus de préparation des informations financières, de l'efficacité du contrôle interne et des systèmes de gestion des risques, de l'audit des états financiers consolidés annuels par les Auditeurs Statutaires et de leur indépendance.

Deux administrateurs indépendants font partie de ce Comité d'audit en les personnes de M. Claude Benmussa, expert financier et ancien directeur financier adjoint chez France Telecom, qui le préside, et de M. Philippe Lansade, ancien analyste financier et ancien directeur du département Fusions & Acquisitions de plusieurs grandes banques.

### Structure de la Gestion des Risques

Dans une logique fidèle à la RSE, notre structure de gouvernance garantit que nous disposons de processus responsables d'identification, de mesure et de gestion des risques. Des évaluations des risques sont réalisées tous les ans au niveau de l'entité, du segment d'activité et du processus commercial, ce qui conduit à une conformité

efficace au niveau statutaire, de la politique et du processus. Le Conseil d'administration est responsable de la surveillance des niveaux de risques alors que l'équipe de direction supervise l'implémentation des initiatives de minimisation.

Pour plus d'informations sur la gestion des facteurs de risques réalisée par le groupe **Keyrus**, téléchargez le dernier document de référence sur notre site Web :

[www.keyrus.fr](http://www.keyrus.fr)

## Code de Conduite

**Keyrus** a depuis longtemps développé et adopté un Code de Bonne Conduite Éthique qui s'applique à l'ensemble des responsables et collaborateurs du Groupe. Chaque collaborateur est responsable de ses propres actions. Une conduite commerciale appropriée et un comportement éthique sont des conditions fondamentales de l'embauche.

Tout collaborateur, quel que soit son poste ou son titre, qui observe ou prend connaissance d'une activité non éthique ou illégale, a l'obligation de signaler cette activité immédiatement.

Les collaborateurs sont également incités à parler des inquiétudes concernant une conduite inadaptée avec les personnes appropriées. Nous croyons que nos actions devraient toujours être guidées par nos valeurs centrales que sont l'honnêteté, la fiabilité, l'intégrité, le respect et la citoyenneté.

Nos clients choisissent de travailler avec nous parce que nous leur apportons des services qui offrent une valeur commerciale de manière éthique, honnête et transparente, soutenue par une solide structure de gouvernance. Nos contrôles internes stricts, nos valeurs commerciales et l'attention portée sur le contrôle général nous aident à générer la confiance constante de nos clients, investisseurs et collaborateurs.

## AXES D'AMÉLIORATION - GOUVERNANCE

- Poursuivre l'intégration des principes fondateurs de la RSE dans la gouvernance de l'entreprise (alignement des directions stratégiques aux enjeux du développement durable)
- Sensibiliser et mobiliser la majorité des collaborateurs, y compris ceux en mission, au bien fondé de la démarche RSE et ses principes fondateurs pour encourager tout un chacun à y prendre part activement
- Valoriser les 'Best practices RSE' du Groupe auprès de l'ensemble de nos parties prenantes

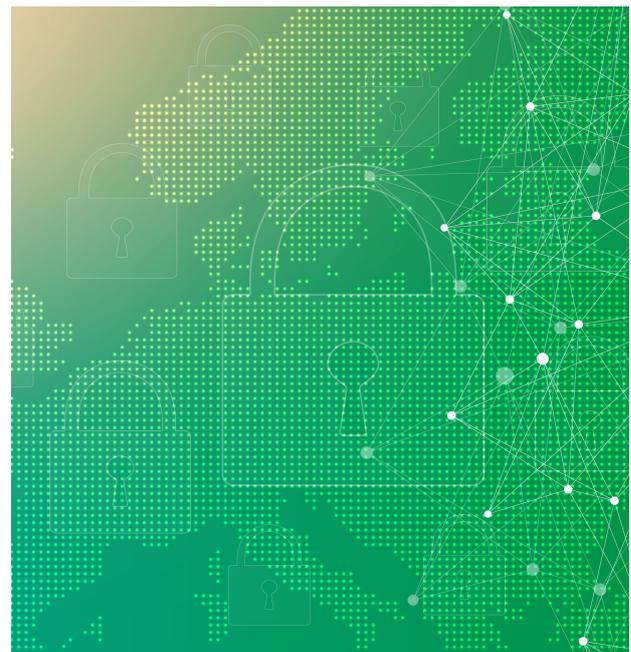
## 6 | RÉGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES/ RGPD ET LOI SAPIN 2

Le Département 'Risque, Audit et Conformité' – Groupe (DGRAC) est en charge des sujets Sapin II et RGPD. Il est dirigé par un Directeur Groupe rattaché au Président Directeur Général. Le Département comprend également la DPO Groupe.

La DPO Groupe gère un réseau international de DPO, de relais et référents DPO. Via divers outils et moyens de transmission des connaissances (réunion hebdomadaire, formation continue en présentiel et en e-learning, mutualisation des compétences avec partage de documentation, déploiement d'un outil de mise en conformité Groupe), la DPO Groupe assure un niveau de compétences approprié et actualisé pour l'ensemble des acteurs concernés, et par conséquent une sensibilité adéquate de l'ensemble des salariés du Groupe aux problématiques de la RGPD.

La mise en place de la Loi Sapin II est conduite par le Directeur du Département. Le Comité d'Audit du groupe a validé l'évaluation des risques anti-corruption. Deux formations, l'une élaborée à destination du personnel à risque et l'autre pour le personnel 'non-risque' ont été déployées sur l'ensemble du groupe. D'autre part, le code anti-corruption du Groupe Keyrus a été traduit dans les six langues du groupe et diffusés dans tous les pays concernés.

Le dispositif d'alerte du Groupe –Keyrus Ethics Line- est disponible dans cinq langues et est fourni par un prestataire externe. A ce jour, le dispositif n'a fait l'objet d'aucune alerte. Le comité Ethique veille au bon fonctionnement du dispositif et est assisté en cela par le Directeur du Département et ses référents dans les différentes zones où le Groupe Keyrus est présent.



# KEYRUS

## Créateur de valeur à l'ère de la Data & du Digital

Acteur international du conseil et des technologies, spécialiste de la Data et du Digital, **Keyrus** a pour mission d'aider les entreprises à tirer profit du paradigme de la Donnée et du Numérique pour accroître leur performance, faciliter et accélérer leur transformation et générer de nouveaux leviers de croissance, et de compétitivité.

Plaçant l'innovation au cœur de sa stratégie, **Keyrus** développe une proposition de valeur unique sur le marché autour d'une offre novatrice qui s'appuie sur la combinaison de trois expertises majeures et convergentes :

### Data Intelligence

Data Science – Intelligence Artificielle – Big Data & Cloud Analytics – Business Intelligence – EIM – CPM/EPM

### Digital Experience

Innovation & Stratégie Digitale – Marketing Digital – DMP & CRM – Commerce Digital – Performance Digitale – User Experience

### Conseil en Management & Transformation

Stratégie & Innovation – Transformation Digitale – Pilotage de la Performance – Accompagnement des Projets

Présent dans 20 pays et sur 4 continents, le Groupe **Keyrus** emploie 3000 collaborateurs.

**Keyrus** est coté sur Euronext Growth Paris (ALKEY - Code ISIN: FR0004029411 – Reuters : KEYR.PA – Bloomberg : ALKEY:FP).

Plus d'informations sur [www.keyrus.fr](http://www.keyrus.fr)

