

# Global Compact

## Rapport de Communication sur le Progrès

KERAN 2022

# LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Lancé en 2000, le Global Compact (Pacte Mondial) des Nations Unies rassemble aujourd'hui plus de 12 500 participants à travers le monde. Il encourage ces dernières à aligner leurs stratégies sur la base de dix principes universels pouvant contribuer à une économie plus viable et plus ouverte. En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Keran s'est engagé à promouvoir cette initiative internationale.

En 2022, le groupe réaffirme son soutien aux dix principes du Global Compact :

## DROITS DE L'HOMME

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

## ENVIRONNEMENT

7. Appliquer l'approche de précaution face 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.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le présent document vise à détailler les engagements pris par Keran dans le cadre de sa démarche d'entreprise responsable, au regard des principes du Global Compact.





## LE GROUPE ET SON APPROCHE

### Accompagner nos territoires dans cette période de transition

Le développement des villes, les pressions sur le littoral, les mutations des espaces ruraux sont à l'origine de challenges nombreux et complexes : **nouvelles mobilités, préservation des ressources, protection face aux risques, transition énergétique, obsolescence des infrastructures...**

Depuis son origine, Keran développe ses compétences pour accompagner les acteurs publics et privés, en France et à l'international, dans leur projet de protection et d'aménagement durable des territoires.

#### Notre ambition depuis 40 ans :

« Contribuer à un aménagement et à une gestion des territoires au service des Hommes et en harmonie avec l'environnement. »

Protéger et aménager durablement les territoires, contribuer au bien-être et à la qualité de vie des habitants : tels sont les enjeux de nos missions. Pour y parvenir, nous mobilisons des compétences complémentaires en **urbanisme et paysage, ingénierie des infrastructures, environnement et numérique.**

Le groupe mobilise toutes les expertises nécessaires pour construire, avec les acteurs locaux, des projets centrés sur les usages et répondant aux attentes des citoyens.

### 5 entreprises, unies autour d'un même projet

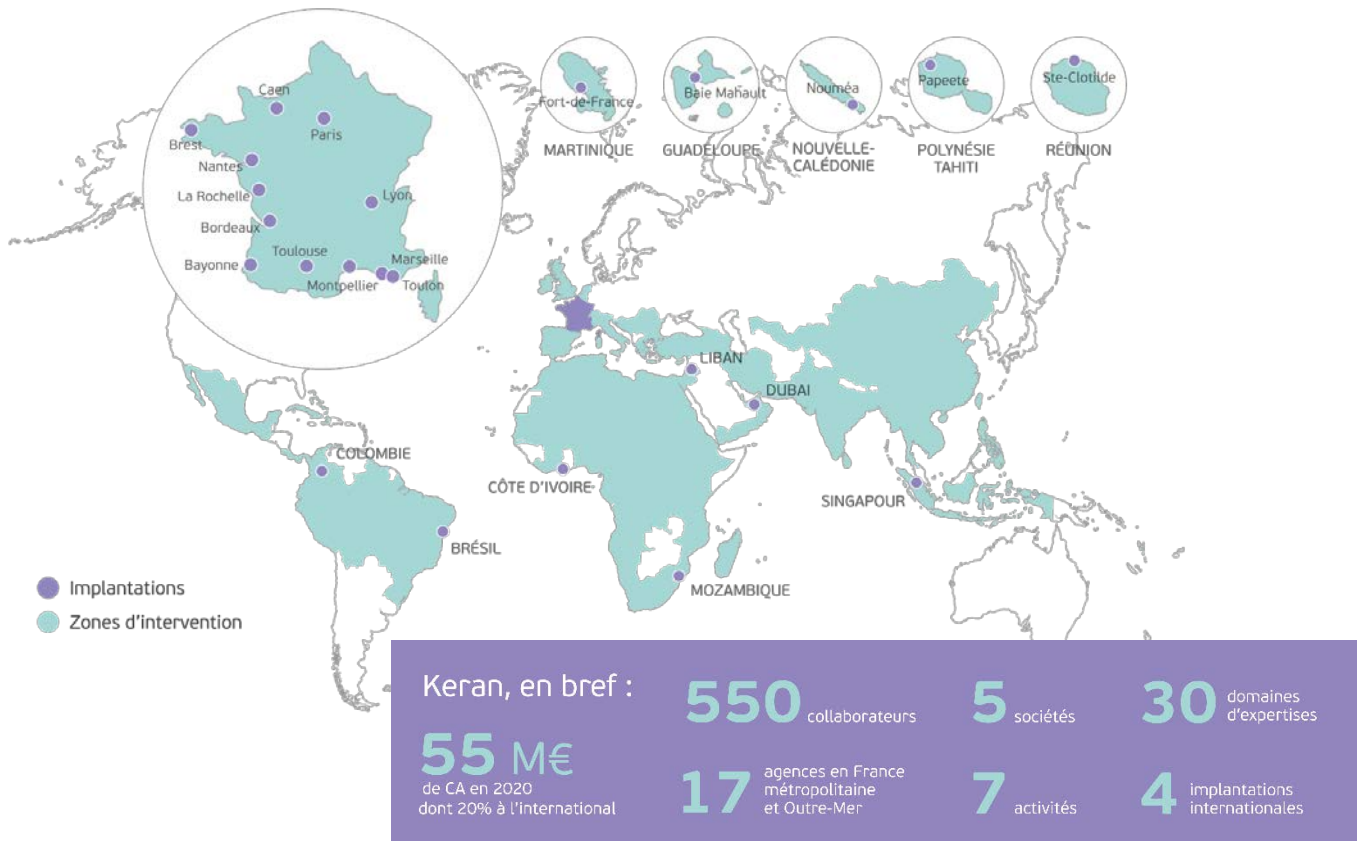
Pour répondre à des enjeux toujours plus complexes et s'adapter rapidement à ce monde en perpétuel mouvement, Keran a su faire évoluer son modèle d'entreprise en fédérant les sociétés du groupe autour d'un projet commun.

**Sce et ses Ateliers UP+, Creoclean, Groupe Huit, Naomis et S3D** sont liées et animées par une même approche des projets.

Mobilisées autour d'une même ambition et de valeurs communes, les sociétés du groupe ont chacune leur histoire, leur culture et leurs métiers. Ensemble, elles offrent une complémentarité et une richesse exceptionnelle au service d'une même approche des projets.



## + Keran à travers le monde





## Nos axes de développement

Aujourd'hui, notre stratégie s'articule autour de 4 axes de développement :

- ▶ La transition écologique,
- ▶ L'innovation,
- ▶ La transformation digitale,
- ▶ L'approche globale.

## Nos Valeurs

Socle de notre culture et de notre projet d'entreprise, les valeurs du groupe donnent du sens aux actions quotidiennes de nos collaborateurs.

**Proximité** Apporter des réponses adaptées aux contextes. Ecouter les besoins et faciliter la co-construction des projets avec les acteurs locaux.

**Audace** Oser, innover, relever des défis techniques ou scientifiques, en s'appuyant sur l'expertise et la créativité des collaborateurs.

**Confiance** Respecter la parole donnée et garantir notre objectivité par notre indépendance

**Talents** Conjuguer des expertises reconnues et offrir les parcours diversifiés aux collaborateurs grâce à l'école Keran.

**Engagement** Faire vivre un projet d'entreprise responsable et performant. S'engager sur la qualité de nos interventions.

## **La RSE au cœur de la stratégie d'entreprise**

Les questions relatives à l'amélioration du cadre de vie et au bien-être des hommes sont des préoccupations sociétales tant à l'échelle des pouvoirs publics que de chaque citoyen.

Les territoires doivent s'adapter aux évolutions de la société et à ses nouvelles attentes, en matière de mobilité, de qualité du cadre de vie et de gestions des risques. Ils doivent s'ouvrir à de nouvelles façons de vivre et anticiper les besoins des générations futures. Ils font également face aux pressions renforcées sur l'environnement générées par la concentration des populations en zones urbaines ou littorales ainsi qu'aux défis de la transition énergétique.

Cette période de mutation représente une véritable opportunité pour donner un nouvel élan aux territoires et trouver ensemble les nouveaux équilibres.

Acteur engagé pour un aménagement durable du territoire, Keran est profondément inscrit dans une politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), partie intégrante de son ADN et de sa stratégie.

### **+ Acteur de son territoire**

Keran est engagé aux côtés de plusieurs associations. Parmi elles, l'association Toit à Moi qui aide les personnes en situation de grande exclusion, ou encore les associations DRO et Ruptur qui fédèrent les entreprises pour développer en intelligence collective l'économie responsable et durable des territoires.

Keran fait également partie des dix entreprises de Pays de la Loire à s'être engagées dans le programme ACT (Assessing low Carbon Transition) qui encourage les entreprises à diminuer leur impact carbone.

### **+ Un engagement fort de nos collaborateurs**

Les collaborateurs sont au cœur du projet Keran et portent la culture et l'ADN de l'entreprise. Chacun est encouragé à prendre des initiatives et à porter les actions qui permettent la naissance de nombreux projets parmi le Clean Up Day Keran ou la mise en place d'un potager urbain au siège du groupe et dans plusieurs agences du groupe.



## DROITS DE L'HOMME

Keran et ses filiales s'engagent à respecter les Droits de l'Homme et à garantir le respect du droit international, dans leurs contrats en France et à l'international.

### **Santé et sécurité au travail**

La sécurité des collaborateurs est un enjeu majeur pour les entreprises du groupe Keran. Tous les collaborateurs bénéficient d'une réunion de sensibilisation aux enjeux qualité et sécurité à leur arrivée.

### **DUER**

Les filiales SCE, Naomis et Creocan se sont dotées d'un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER). Ce document identifie l'ensemble des risques professionnels existants dans l'entreprise, établit les mesures de prévention associées et les actions prioritaires à mener. Un ensemble de Fiches Sécurité est à disposition des collaborateurs, correspondant à toutes les situations à risques identifiées.

Conformément à la réglementation, tous les locaux sont équipés de systèmes de sécurité aux normes. Chaque année, tous les sites font l'objet d'une vérification par un organisme agréé.

### **Equipements de Protection Individuelle (EPI)**

Lors d'interventions nécessitant des protections particulières, les collaborateurs ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. Un tableau de suivi est tenu à jour pour s'assurer que les matériels sont disponibles et conformes

## Formations sécurité

Des formations sont proposées en fonction des métiers de chacun. Par exemple, chez SCE, les formations suivantes sont réalisées :

- ▶ Prévention des risques dans l'organisation et le suivi des chantiers et de l'environnement
- ▶ Habilitation électrique
- ▶ Risques chimiques
- ▶ Amiante
- ▶ Sauveteur Secouriste du Travail
- ▶ Risques psychosociaux
- ▶ Prévention des risques professionnels sur chantier
- ▶ Incendie
- ▶ Conduite hivernale : sur terrain neigeux
- ▶ CATEC
- ▶ Sensibilisation aux risques ferroviaires

## Déplacements routiers

Les règles de sécurité routière sont régulièrement rappelées aux collaborateurs. Des formations spécifiques peuvent être proposées notamment aux grands conducteurs.

## Déplacements à l'étranger

La filiale SCE a mis en place une procédure spécifique à la sécurité et à la santé lors des déplacements internationaux.

### Objectif 2022

- ▶ Keran s'engage à mettre en place une charte de conduite éthique des affaires, qui viendrait notamment réaffirmer son attachement au respect des Droits de l'Homme et des pratiques déontologiques.
- ▶ DUER en cours de rédaction pour la société Groupe Huit œuvrant à l'international.





## CONDITIONS DE TRAVAIL ET NORMES INTERNATIONALES

Le groupe Keran et ses filiales s'engagent à respecter, et faire respecter, les normes internationales du travail.

### **Liberté d'association et droit de négociation collective**

Le dialogue social est ancré dans les valeurs du groupe. Chez SCE par exemple, les Ressources Humaines s'attachent à ce que l'indicateur 'délit d'entrave des partenaires sociaux' reste à 0.

### **+ Favoriser la communication**

Les hommes et les femmes sont au cœur du projet de l'entreprise. Leur intégration et la qualité du management sont donc des enjeux essentiels pour nous.

« Être à l'écoute de nos collaborateurs pour construire avec eux des relations riches et solides »

L'engagement des collaborateurs passe par une communication efficace au sein de l'entreprise. La connaissance des métiers de chacun favorise la cohésion et les synergies. Les collaborateurs bénéficient de différents moyens d'expression au sein du groupe.

Le baromètre social déployé il y a plus de dix ans interroge l'ensemble des collaborateurs, annuellement, sur les thématiques essentielles à la vie dans l'entreprise.

En 2021, le taux de participation et la satisfaction des collaborateurs sont maintenus à un niveau sensiblement aussi élevé que le précédent (réalisé en 2020).

La note d'ambiance (mise en place chez SCE), demandée en moyenne tous les 2 mois aux collaborateurs, permet de soulever rapidement un possible dysfonctionnement dans une équipe et y apporter des résolutions rapides. En 2021, cet outil s'est digitalisé pour un meilleur suivi et actions associées.

## **Partage de la valeur et prise en compte des collaborateurs**

Dans la filiale SCE, l'accord d'intéressement a été renégocié en 2018. Cet accord traduit la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel, les gains qui peuvent être réalisés.

### **+ Informer sur la situation de l'entreprise**

Les collaborateurs sont régulièrement informés sur la stratégie, les objectifs et les résultats de l'entreprise par le relevé de décision du CODIR transmis mensuellement à tous les collaborateurs de SCE. Un point annuel est également fait sur la stratégie et les enjeux pour l'année à venir à l'échelle du groupe Keran.

## **Formation**

Depuis plusieurs années, Keran investit dans la formation de ses collaborateurs à travers un plan de formation ambitieux et une école de formation.

### **+ Une Ecole Keran**

Depuis 2010, le groupe forme en interne ses collaborateurs grâce à la création de l'Ecole Keran. Former les collaborateurs, leur offrir des parcours diversifiés tout en fédérant les équipes autour du projet d'entreprise est une des priorités RH de l'entreprise.

C'est également un levier puissant au service de l'innovation, l'émergence d'idées et le développement des compétences nécessaires à la transition écologique. C'est la raison pour laquelle le groupe s'est fixé pour objectif de renforcer l'école et ses moyens (intégration sur le site d'une plateforme de connaissances des domaines notamment).

## **Mobilité interne**

La mobilité interne est un élément essentiel de la politique de gestion des ressources humaines dans la mesure où elle offre l'opportunité de concilier les évolutions et les besoins du groupe avec les compétences et les aspirations individuelles de chacun. Le principe de mobilité place le collaborateur au centre de son projet professionnel. Nous sommes tous co-bâisseurs de la mobilité interne, les collaborateurs, la direction, les managers...

## **Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire**

### **+ Aménagement du temps de travail et récupération**

En 2018, un nouvel accord portant sur l'aménagement du temps de travail a été négocié. Les différentes parties signataires ont essayé de construire un accord permettant un équilibre entre le temps de travail, la récupération et les rémunérations en maintenant une forme de souplesse dans l'organisation du travail plébiscitée au sein de notre organisation.

En 2021, des groupes de travail ont été mobilisés autour de la thématique « demain travailler autrement » pour réfléchir et déterminer les futures modalités de travail (télétravail, aménagement des bureaux, des horaires, etc...).

## + Droit à la déconnexion

Un guide des bonnes pratiques des outils numériques et des réflexes favorisant le droit à la déconnexion est diffusé à chaque collaborateur à son arrivée dans l'entreprise.

Ce guide a pour vocation de sensibiliser sur l'utilisation des outils numériques en respectant un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

## **Lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi**

### + Egalité hommes-femmes

Le respect des droits de l'Homme implique le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Depuis 2012, SCE, entreprise principale du groupe Keran, établit régulièrement un plan d'actions dans ce sens.

En mai 2020, un nouvel accord avec les représentants du personnel a été signé à la suite de négociations, et retient notamment les axes et les indicateurs suivants.

#### Le recrutement

- ▶ Proportion hommes/femmes reçus en entretien : objectif 1 femme sur 4 candidats.
- ▶ Composition de jurys de sélection paritaire.
- ▶ Proportion de femmes recrutées par an : objectif 40%.

#### La rémunération

Les rémunérations à l'embauche, ainsi que tout au long du parcours professionnel font l'objet d'une égalité de traitement entre femmes et hommes. SCE s'engage à respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalente, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

SCE s'engage à assurer, lors des augmentations périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail (ou un travail à valeur égale), entre les hommes et les femmes. Il convient donc de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter une augmentation de salaire.

#### Charte de la Mixité

En 2021, la signature de la Charte de l'ingénierie pour la Mixité initiée par Syntec Ingénierie est venue renforcer ces engagements.

Par cette charte, Keran confirme son engagement et s'engage ainsi à mettre en place de nouvelles actions autour de 4 engagements présents dans la Charte :

- ▶ Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles
- ▶ Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
- ▶ Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous
- ▶ Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante



## + Refus de toute forme de harcèlement

Keran s'oppose à toute forme de harcèlement et d'agissements sexistes. En 2020, une référente 'harcèlement sexuel' a été nommée au sein du CSE de SCE. Elle compose un binôme avec un représentant des Ressources Humaines.

Par ailleurs, une campagne de sensibilisation (affiche de communication et discussion en réunion d'équipe) a lieu annuellement.

## + Réduction des inégalités face à l'accès à l'emploi

### Référent handicap et recours aux entreprises du secteur protégé

Keran a à cœur de réduire les inégalités, notamment face à l'accès à l'emploi.

Le groupe a notamment défini une politique Handicap et nommé une Référente en charge de conseiller et d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap souhaitant bénéficier d'informations ou d'une aide matérielle nécessaire à la bonne réalisation de leur travail. Elle participe aux actions de sensibilisation et de communication destinées aux collaborateurs en matière de handicap et participe aux rencontres du réseau des référents handicap, avec l'AGEFIPH des Pays de La Loire.

Par ailleurs, Keran a régulièrement recours à des entreprises du secteur protégé, notamment pour de petites opérations de maintenance du bâtiment du siège.

### Soutien aux acteurs œuvrant pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi

Keran apporte également son soutien à des associations œuvrant pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes éloignés de l'emploi.

Ce soutien se traduit par des dons financiers ou parrainages comme c'est le cas avec l'association « Break Poverty » qui lutte contre le déterminisme social ou encore « Toit à moi » qui aide les personnes sans-abris à se loger durablement et ainsi sortir de l'exclusion.

Il peut également se traduire par la mise à disposition de ressources humaines pour diverses actions en faveur de l'insertion (détachement de ressources humaines pour intervenir sur des ateliers de préparation aux entretiens, participation aux Duodays, etc...).

### Objectif 2022

- ▶ Formaliser et déployer l'accord sur les nouvelles modalités de travail « demain travailler autrement »
- ▶ Déployer les engagements pris sur la charte de la mixité Syntec et l'accord égalité professionnelle
- ▶ Refondre notre politique Handicap et créer de nouvelles actions de communication
- ▶ Développer davantage la collaboration avec les entreprises du secteur protégé



# ENVIRONNEMENT

## Le sens des métiers de Keran

Chacune des cinq entreprises du groupe a pour ambition de contribuer à l'aménagement durable des territoires, veillant au bien-être et à la santé des femmes et des hommes et à la préservation de l'environnement.

Les métiers et les domaines d'intervention des entreprises parlent d'eux-mêmes.



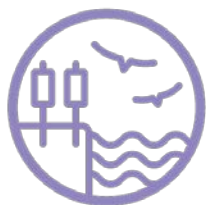
**Les villes  
et les Territoires**



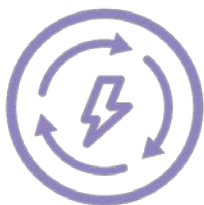
**L'eau**



**La Mobilité  
et les Transports**



**L'Environnement  
et la Biodiversité**



**L'Énergie**



**Le Digital**

## + SCE : l'aménagement et l'environnement

- ▶ L'aménagement urbain
- ▶ La mobilité et les transports
- ▶ L'eau, l'énergie et l'environnement
- ▶ Le littoral et les ports
- ▶ Les risques et la résilience
- ▶ Les industries

### et les Ateliers UP+ :

- ▶ Stratégie des territoires et des acteurs
- ▶ Projet et programmation urbaine
- ▶ Espaces publics et paysage

## + CREOCEAN : l'environnement et l'océanographie

- ▶ La biodiversité et la protection des milieux marins
- ▶ Les énergies marine renouvelables
- ▶ Les projets industriels maritimes
- ▶ L'aménagement du littoral
- ▶ L'adaptation au changement climatique

## + NAOMIS : l'expertise numérique

- ▶ Transformation digitale
- ▶ (Géo) Data
- ▶ Services (géo) numériques

## + GROUPE HUIT : l'urbanisme dans les pays émergents

- ▶ Villes, territoires et changement climatique
- ▶ Gouvernance et participation
- ▶ Restructuration des quartiers précaires
- ▶ Systèmes alimentaires urbains
- ▶ Environnement et société

## + S3D : l'énergie des déchets

- ▶ Méthanisation
- ▶ Pyrogazéification
- ▶ Carburants alternatifs
- ▶ Stratégie et performance



## **Notre responsabilité en matière d'environnement**

Keran et ses collaborateurs ont une grande conscience de leur responsabilité face aux enjeux environnementaux. Nous cherchons à minimiser notre impact sur l'environnement, dans nos métiers et dans notre fonctionnement

### **+ Stratégie climat**

Engagé auprès des Dirigeants Responsables de l'Ouest, Keran a adhéré à l'ambition que s'est fixé le réseau : réduire de 50% ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030. En 2021, Keran a réalisé son 3<sup>ème</sup> bilan carbone. Les pistes de réduction sont identifiées et des chantiers sont ouverts en conséquence.

### **Démarche ACT**

En 2021, Keran s'est engagé dans la démarche ACT - méthode innovante, étalée sur 3 ans - portée par l'ADEME qui vise à accompagner les entreprises dans la définition, le déploiement, le suivi et l'évaluation de leur stratégie de décarbonation. Après une première année bilan et la mise en évidence des leviers d'actions possibles, place, en 2022, au déploiement des premières actions de réduction.

### **Sensibilisation**

Souhaitant embarquer ses collaborateurs dans sa stratégie de décarbonation, le groupe a organisé huit ateliers de sensibilisation aux enjeux carbone auprès de l'ensemble de ses managers. Fin 2021, c'est donc plus de 60 managers qui ont été formés à la Fresque du climat - outil de référence pour permettre aux individus de s'approprier le défi du changement climatique et rédiger des feuilles de route sous un nouveau prisme.

### **Chantier mobilité**

Ce chantier a pour objectif de réduire l'impact des déplacements professionnels (principalement en voiture, mais aussi aériens) et l'impact des déplacements domicile-travail. Le déménagement du siège sur l'île de Nantes en 2015 a contribué à un report modal vers le vélo et les transports en commun. On estime à 44% la baisse des émissions liées aux trajets domicile-travail entre 2014 et 2019.

En 2021, les filiales SCE, Creocan et Naomis ont augmenté la prise en charge du forfait kilométrique vélo qui permet aux collaborateurs d'être remboursés des kilomètres domicile-travail qu'ils réalisent à vélo.

### **Chantier énergie**

Le siège de Keran est installé dans un bâtiment à haute performance énergétique et environnementale. Cependant, au siège comme en agences, des réductions de consommations d'énergie peuvent être menées.

En 2021, Keran a signé un nouveau contrat d'exploitation et de maintenance afin de mieux contrôler et réduire sa consommation énergétique dans ses locaux nantais.

Le groupe a également validé le changement de son fournisseur d'électricité pour un fournisseur d'électricité dite « verte » : Planète Oui (fournisseur français en partenariat avec des producteurs d'énergie renouvelable localisés sur le territoire national).

## + Réduction et valorisation des déchets

L'entreprise continue sa politique de collecte, tri et valorisation des déchets pour le siège nantais avec le choix d'un prestataire local, SOLUTION RECYCLAGE, qui garantit la traçabilité des filières de tri. Les papiers et cartons sont collectés par une association travaillant en chantier d'insertion, ARBRES 44.

Les déchets organiques générés sur site sont compostés, et en partie valorisés dans les Jardins de Keran, potager géré par les collaborateurs nantais. Un composteur est également déployé dans notre agence lyonnaise.

## Allongement de la durée de vie et reconditionnement de nos immobilisations

La durée de vie des matériels informatiques et téléphoniques est allongée autant que possible (30% des PC ont plus de 5 ans), tout comme celle de notre parc automobile afin de limiter notre impact environnemental et limiter la consommation de ressources rares.

Par ailleurs, de plus en plus d'ordinateurs sont achetés reconditionnés (ils représentent désormais 10% du parc).

## + Partenariats et partage

Notre implication et nos actions mises en place nous amènent à intervenir ou témoigner lors de salons ou séminaires. Nous sommes de plus en plus sollicités par des entreprises et organismes ou encore des étudiants pour présenter notre démarche et nos pratiques.

**SCE est signataire de la Charte Syntec pour le Climat** et membre actif des réunions d'échange organisées.

Keran est membre fondateur de l'Association RUPTUR, qui s'inspire de la nature pour imaginer et devenir acteur d'une économie plus responsable et durable.

Keran, à travers son Président et plusieurs membres du CODIR, est également membre des DRO, engagés pour une économie responsable, et pour le climat.

### Partenariat en faveur de l'Océan

Outre les projets visant à préserver la faune, la flore ou encore réhabiliter les milieux naturels au sein de ses activités, Keran est également mécène de l'association « Ocean As Common » engagée dans la préservation de l'Océan.

## Objectif 2022

- ▶ Avancer dans la méthode ACT.
- ▶ Baisser de 15% les émissions liées à nos déplacements par le biais, notamment, du verdissement de notre flotte (électrification), de la suppression de nos véhicules les plus polluants, et la rédaction d'une charte des déplacements qui visera à réduire drastiquement les déplacements les plus émissifs (notamment aériens).
- ▶ Poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs pour une mobilité active (à travers une plus large indemnisation des mobilités actives pour les trajets domicile/travail).
- ▶ Déployer les bonnes pratiques de tri et valorisation des déchets en agence.



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### **Sécurisation des données**

Keran et ses filiales développent la majeure partie de leurs activités avec des matériels informatiques. Nous exploitons des logiciels professionnels et experts installés sur les serveurs de l'entreprise ou sur les matériels informatiques indépendants.

Tous les travaux réalisés en interne par les services de l'entreprise sont sauvegardés régulièrement sur des serveurs dédiés. La politique de protection des données a encore été renforcée en 2021.

### **Identification des projets à risque**

Nous avons une cinquantaine de fournisseurs ou sous-traitants dans des pays dits à risque en termes de pratique commerciale. Les services juridiques du groupe apportent une vigilance toute particulière à ces contrats.

### **Lanceur d'alerte**

À la suite de la Loi Sapin II relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, SCE a mis en place une procédure de recueil des signalements émis par les salariés ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Pour rappel, un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace ou préjudice grave pour l'intérêt général, ou l'existence de conduites ou de situations contraires au code de bonnes pratiques de l'entreprise concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence.



## Les achats

Créé en 2021, le service achats à vocation à garantir la gestion des achats avec éthique et équité lors de la consultation et la sélection des fournisseurs.

Le processus achats, proposé en 2021, intègre des critères environnementaux, sociaux et sociétaux dans le référencement et l'évaluation des fournisseurs et veille au respect des réglementations en vigueur sur les différentes familles d'achats.

### Objectif 2022

- ▶ Adaptation du processus achats à l'ensemble des achats de l'entreprise
- ▶ Diffusion de notre charte Achats Responsables et questionnaire RSE auprès de nos fournisseurs stratégiques SCE pour engager et évaluer ces derniers sur leur démarche RSE
- ▶ L'engagement de Keran sur la mise en place d'une charte de conduite éthique des affaires veillera également à garantir des pratiques commerciales saines dans l'ensemble des sociétés
- ▶ Déployer la procédure de lancement d'alerte à l'ensemble des entreprises.



keran

Des hommes, une planète

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

GRUPE KERAN