



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

2021

COMMUNICATION
ON PROGRESS



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

We welcome feedback on its contents.



Acteur international de référence et vecteur d'innovations dans les domaines de la Data Intelligence et du Digital, le Groupe **Keyrus** ambitionne d'associer l'ensemble de ses parties prenantes, collaborateurs, clients, actionnaires et fournisseurs, à l'atteinte d'un niveau élevé de performance durable pour œuvrer notamment à la préservation de la planète.

Convaincu que l'entreprise et la société sont à la fois liés et interdépendants, **Keyrus** s'appuie dans son développement sur des valeurs fortes et une conduite responsable tant sur l'aspect environnemental qu'en matières éthique, sociale et sociétale, en visant l'exemplarité.

Nos engagements s'inscrivent ainsi pleinement et sans réserve dans la mission du Pacte Mondial des Nations Unies, en poursuivant pas moins de 11 Objectifs de Développement Durable depuis notre adhésion en 2011.

Notre démarche de progrès et d'amélioration continue reste avant tout orientée vers nos collaborateurs en veillant à satisfaire leurs aspirations sociétales, leur bien-être et épanouissement sein de notre Groupe.

Depuis la création de **Keyrus** en 1996, nos métiers de conseil et expertises en data et en digital nous offrent une position privilégiée pour guider dans nos 22 pays d'implantation nos clients de tous secteurs et les accompagner dans leurs grands projets de transformation dans un esprit de progrès respectant l'éthique et la maîtrise de l'impact sur l'environnement.

Cette vision citoyenne, éclairée et responsable où l'entreprise et la société cohabitent intrinsèquement a fait évoluer l'organisation du travail, dans une démarche inclusive. En favorisant l'humain, **Keyrus** s'ouvre ainsi à tous dans le respect de ses valeurs et de ses engagements en faveur de la diversité et de l'équité pour tous ses collaborateurs.

TABLE DES MATIÈRES

1	EDITO - POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE RSE EN TANT QU'ESN.....	5
2	DEMARCHE GENERALE ET METHODOLOGIE.....	5
2.1	GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE.....	5
2.2	UNE DÉMARCHE RECONNUE.....	6
3	LES PARTIES PRENANTES DE KEYRUS.....	6
4	LA GRILLE DE MATERIALITE	7
5	LES ENTITES DU GROUPE AU CŒUR DU PROCESSUS RSE.....	7
6	LA FEUILLE DE ROUTE RSE DE KEYRUS.....	7
7	PILIER GOUVERNANCE.....	8
7.1	LES VALEURS.....	8
7.2	DES ENGAGEMENTS FORTS ET DANS LA DURÉE.....	8
7.3	LE SYSTÈME D'ALERTE.....	9
8	L'ENGAGEMENT SOCIAL DE KEYRUS.....	9
8.1	DES SALARIÉS AU CŒUR DE LA PERFORMANCE.....	10
8.2	ENGAGEMENT EMPLOYÉ.....	10
8.2.1	LES RECRUTEMENTS : ÉLÉMENTS CLEFS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION.....	10
8.2.2	POLITIQUE DE GESTION DES CARRIÈRES.....	11
8.2.3	RENFORCEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE.....	11
8.3	DIVERSITÉ ET INCLUSION.....	11
8.3.1	EGALITÉ FEMMES/HOMMES.....	12
8.3.2	INSERTION DES JEUNES PROFESSIONNELS.....	12
8.3.3	LE RÔLE DE KEYRUS DANS L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	12
8.4	SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.....	13
8.4.1	LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.....	13
8.4.2	L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE.....	13
8.5	FORMATION.....	14
8.6	DÉMARCHE DE KEYRUS FRANCE AU REGARD DE LA LOI SPORT DU 02 MARS 2022.....	14
9	L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL.....	15
9.1	EGALITE DES CHANCES.....	15
9.1.1	DES ACTIONS AUPRÈS DES JEUNES.....	15
9.1.2	DES ACTIONS AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	15
9.1.3	MIXITÉ ET PARITÉ.....	15
9.2	MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES.....	16
10	L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL.....	17
10.1	POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE.....	17
10.1.1	IMMEUBLES ET LOCAUX.....	17
10.1.2	MATÉRIELS INFORMATIQUES ET AUTRES ÉQUIPEMENTS.....	17
10.1.3	TRANSPORT ET DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS.....	18

10.2 | CHANGEMENT CLIMATIQUE.....18

 10.2.1 | BILAN DE GAZ À EFFET DE SERRE.....18

10.3 | ECONOMIE CIRCULAIRE.....18

 10.3.1 | PRÉVENTIONS ET GESTIONS DES DÉCHETS (RECYCLAGE, RÉUTILISATION, LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE).....18

11 | L'INNOVATION.....20

 11.1 | KEYRUS GREEN IT – AGIR POUR UNE ACTIVITÉ DIGITALE ECORESPONSABLE.....20



1. EDITO - POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE RSE EN TANT QU'ESN

En résonance avec les bouleversements économiques, sociétaux et environnementaux, accentués par la pandémie, **Keyrus** porte aujourd'hui une mission renouvelée et inspirante : « **Maîtriser et donner du sens à la donnée pour éclairer l'avenir, et le rendre plus simple et plus humain.** »

Cette promesse s'appuie avant tout sur trois convictions fondamentales qui relatent les défis actuels de notre monde :

- **Human Data** : cette première conviction affirme que les données détiennent les réponses aux plus grands enjeux de l'humanité, et à ceux des entreprises. Elles nous renseignent sur la manière dont nous nous comportons et la façon dont le monde évolue, se structure, s'améliore au fil du temps.
- **Inspirational Reality** : **Keyrus** rappelle ici l'un de ses principes clés : celui d'inspirer, tout en restant pragmatique et ancré dans la réalité. Notre Groupe démontre ici sa capacité à délivrer des solutions, non seulement performantes et actionnables immédiatement, mais aussi toujours empreintes d'innovation continue, source essentielle de progrès et de réinvention pour les entreprises.
- **Simplex Future** : cette troisième conviction évoque la complexité croissante de notre environnement. Prises dans le tourbillon de l'explosion numérique, de l'hyperconnectivité et de l'Intelligence Artificielle, les entreprises doivent pouvoir compter sur un partenaire éclairé et éclairant. **Keyrus** aide en ce sens ses clients à se doter de capacités de perception, de compréhension, de communication et de prise de décision, afin de réaliser leurs ambitions avec discernement et simplicité

Cette promesse ne peut être tenue sans l'engagement et les performances de l'ensemble des équipes **Keyrus**. Parce que les hommes et les femmes de **Keyrus** sont au cœur de cette stratégie, une politique sociale forte a été déployée au sein du Groupe pour atteindre les objectifs suivants :

- *Mieux vivre au travail*
- *Assurer la mixité et la diversité*
- *Développer la marque employeur*
- *Donner du sens au travail*
- *Innover*

Ce développement est mené tout en respectant l'ensemble des éléments de l'écosystème du Groupe dont le premier est la planète. En tant qu'acteur majeur

de l'industrie du numérique, cette dernière contribuant à hauteur de 4% des émissions globales de carbone, **Keyrus** s'est ainsi fixé l'objectif suivant :

- *Réduire son impact environnemental*

Le tout devant permettre à **Keyrus**

- *D'augmenter sa performance globale*

La stratégie RSE de **Keyrus** est communiquée et présentée chaque année, dans le respect du guide des ODD de l'ONU, donc selon le référentiel des 17 Objectifs Développement Durable de l'ONU, appliqué aux entreprises.

2. DEMARCHE GENERALE ET METHODOLOGIE

2.1 | GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

Une gouvernance opérationnelle forte et renforcée en 2021

Le Président Directeur Général de **Keyrus** a engagé le Groupe dans une démarche RSE depuis de longues années. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie du Groupe qui a défini une raison d'être et qui mobilise l'ensemble de ses parties prenantes.

La démarche RSE du Groupe repose ainsi sur 5 piliers : gouvernance, social, sociétal, environnemental et innovation. L'inclusion de la Gouvernance opérationnelle dans la RSE explique la création d'une nouvelle Direction RSE.

Cette nouvelle Direction RSE a été créée et est placée directement sous la responsabilité du Président Directeur Général. Dirigée par la Vice-Présidente Business Development et RSE, elle a pour mission principale de piloter, mesurer, valoriser et animer la démarche RSE du Groupe sur les 5 piliers RSE.





La conduite de la démarche RSE est assurée sur le plan opérationnel par une équipe dédiée RSE, pilotée par la Directrice RSE. L'animation de la démarche RSE est déclinée dans les filiales dans le respect du cadre réglementaire et des contraintes légales des différents pays. Pour la première fois en 2021, un benchmark des réalisations et des performances RSE a été réalisé au niveau International. Toutes les filiales ont participé à cette enquête interne.

Enfin, un Comité RSE réunit trimestriellement les représentants des directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe. Il définit les plans d'actions sur le fondement des ambitions du Groupe, assure le suivi de la performance sociale, sociétale et environnementale du Groupe et de la bonne avancée des chantiers et de l'atteinte des objectifs.



Ce comité est composé des principaux représentants de ces 5 Directions (voir figure ci-contre). Ce comité peut également s'appuyer sur la Direction des Risques du Groupe.

Une gouvernance émanant du Conseil d'administration impliquée dans la RSE

Keyrus respecte le Code de gouvernance de Middle-next. Le Conseil d'Administration est composé de 5 membres dont 2 indépendants. Il revoit périodiquement la démarche RSE du Groupe.

2.2 | UNE DÉMARCHE RECONNUE



Dans le contexte des défis posés par les changements climatiques et dans cette exigence collective de réduction de son empreinte environnementale, **Keyrus** a souhaité faire évaluer l'efficacité de sa stratégie en matière de

développement durable. **Keyrus** a ainsi sollicité EcoVadis, organisme reconnu au niveau international, pour l'évaluation de sa performance RSE.

EcoVadis a cartographié la progression de Keyrus en matière de RSE par rapport aux autres acteurs de son industrie et l'a récompensé par une médaille de bronze en avril 2021.

Le Groupe a été évalué sur 21 indicateurs axés sur 4 grandes thématiques :

- L'environnement
- Social & Droits de l'Homme
- Éthique
- Achats Responsables

3. LES PARTIES PRENANTES DE KEYRUS

Conscient que ses parties prenantes sont stratégiques pour l'accompagner dans son développement et dans ses ambitions, **Keyrus** entretient un dialogue permanent avec elles et veille à recueillir leurs attentes. Ces échanges permettent d'identifier les axes de progrès en matière sociale, sociétale et environnementale. Nos parties prenantes principales sont : les salariés, les clients, les fournisseurs, les investisseurs, les institutions publiques, les associations.



4. LA GRILLE DE MATERIALITE

Le dialogue au quotidien avec ses parties prenantes, la connaissance de leurs attentes et de leurs exigences a permis au Groupe de définir la grille de matérialité présentée ci-dessous.



5. LES ENTITES DU GROUPE AU CŒUR DU PROCESSUS RSE

Keyrus a réalisé un travail auprès de chacune de ses filiales pour les sensibiliser aux ambitions RSE du Groupe et réciproquement pour faire bénéficier l'ensemble du Groupe d'initiatives locales pertinentes qu'il convenait de valoriser et de partager.

Le comité RSE Groupe a décidé, à la suite de ces premiers échanges, de réaliser un benchmark RSE auprès de 14 filiales réparties dans 11 pays. Trente interviews ont été réalisées. Les fiches RSE établies par filiale et par pays et le benchmark réalisé ont permis de définir la feuille de route RSE 2022 – 2023 du Groupe.

Sur ces fondements, la page web corporate « Sustainable **Keyrus** » a été complétée par un intranet Groupe « Sustainable **Keyrus** » dont le contenu est alimenté par l'ensemble des ambassadeurs RSE des entités de **Keyrus**.

6. LA FEUILLE DE ROUTE RSE DE KEYRUS

La feuille de route a été construite sur la base de la grille de matérialité et des échanges avec les référents des entités du Groupe. Elle met en évidence l'implication de **Keyrus** sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants :



Keyrus a l'ambition de lancer une communication globale RSE en 2022 pour promouvoir, aussi bien en interne qu'en externe, les actions RSE existantes au sein du Groupe. Le Groupe souhaite aussi affiner ses indicateurs clefs de performance et s'orienter vers des indicateurs d'impacts, notamment avec la définition d'une stratégie bas carbone et d'objectifs de réduction des émissions de CO2.

7. PILIER GOUVERNANCE

Ethique, plus qu'un label : notre ADN



7.1 | LES VALEURS

Si l'ADN de **Keyrus** se définit par l'esprit novateur, l'approche agile, la vaste expertise, les équipes dynamiques et la présence mondiale, ses valeurs reposent sur le respect, l'équité et le progrès.

La stratégie du Groupe et les politiques associées se fondent sur ces trois valeurs déployées notamment au travers de l'innovation, de l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination, de la formation et de l'engagement sur la réduction de l'empreinte carbone du Groupe.

Pour s'assurer du respect de ces valeurs sociales et humaines, un code éthique strict a été établi dès 2006 qui détermine au plus près la conduite de l'entreprise et ses pratiques. **Keyrus** agit concrètement pour créer un monde plus juste et plus humain. Cette charte est consultable par tous sur les sites Internet de **Keyrus**.

Une charte éthique partagée avec les fournisseurs

Keyrus est un Groupe conscient des impacts potentiels des pratiques professionnelles dans l'exercice de ses activités. Il s'engage à travers sa Charte des Achats Responsables à privilégier les solutions et procédures d'achats fiables et durables afin de réduire son impact négatif sur le long terme.

Keyrus reste aussi à l'écoute des attentes de ses fournisseurs, notamment en matière d'environnement et de respect de codes éthiques, en s'efforçant systématiquement d'intégrer de manière proactive dans ses services et prestations, les dimensions de responsabilité sociale d'entreprise et de développement durable.

7.2 | DES ENGAGEMENTS FORTS ET DANS LA DURÉE

Keyrus adhère depuis plus de dix ans au Pacte Mondial des Nations Unies, avec des engagements forts sur les points suivants :

- Respecter les droits de l'Homme dans toutes les relations avec les collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires et autres partenaires du Groupe.
- Prendre conscience de la diversité des traditions et pratiques locales et, en tant qu'entité internationale, respecter à la fois les lois locales et les législations et réglementations internationales en vigueur
- Lutter contre la précarisation de l'emploi en favorisant autant que possible les embauches en CDI
- Respecter les législations sociales communautaires

et nationales ainsi que les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités

- Respecter les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) relatives au droit du travail
- Rejeter le recours au travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire
- Refuser le recours au travail des enfants
- Favoriser la flexibilité dans l'organisation du travail de façon à permettre un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée
- Promouvoir la diversité et refuser tout type de discrimination
- Respecter l'exercice du droit syndical et la liberté d'association
- Se conformer à la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans l'environnement de travail
- Exiger le respect de la confidentialité de la part des collaborateurs au regard des données et autres informations qui leur sont accessibles dans le cadre de leur travail. Ce point est fondamental au regard de l'activité du Groupe.

Numeum, né de la fusion de Syntec Numérique et de TECH IN France, est le syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France. Ce dernier a lancé "Ethical AI", la première initiative pour opérationnaliser les principes éthiques en Intelligence Artificielle et pour promouvoir des solutions dignes de confiance.

L'initiative repose sur trois piliers : un manifeste pour formaliser l'engagement des acteurs, un guide pratique pour s'appuyer sur une méthodologie et des outils, une communauté pour progresser ensemble.

« Les signataires du manifeste pour des IA éthiques s'engagent à :

- **Faire** : Mettre en œuvre la méthodologie et, dans la mesure de leur applicabilité, les recommandations présentées dans le « Guide pratique pour des IA éthiques » édité par Numeum et coconstruit avec les représentants de l'écosystème de l'IA en France.
- **Communiquer** : Valoriser et promouvoir la dimension éthique des solutions d'IA que la structure conçoit et/ou déploie et/ou administre et/ou auxquelles elle forme.
- **Progresser** : Contribuer à l'amélioration de l'état de l'art en matière d'éthique en IA, notamment par la participation d'un représentant de l'organisation aux travaux de révision et d'enrichissement du guide. Ces travaux s'appuieront sur les éléments partagés par les membres du collectif des signataires du Manifeste – ex. : retours d'expérience, avancées théoriques, etc. »

Keyrus est fier d'avoir contribué à la création de ce guide pratique et d'être l'un des premiers acteurs du numérique à avoir signé ce manifeste.

7.3 | LE SYSTÈME D'ALERTE

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 déléguée à la protection des données Groupe (DPO), qui gère un réseau international de DPO, de relais et référents et assure un niveau de compétences approprié et actualisé pour l'ensemble des acteurs concernés. Cette gestion génère 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 diffusé 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.

8. L'ENGAGEMENT SOCIAL DE KEYRUS

Conjuguer nos différences et nos talents



L'engagement social de **Keyrus** est dédié à l'ensemble des salariés de Keyrus. Il reprend toutes les initiatives que le Groupe a mis en place pour promouvoir une meilleure qualité de vie au travail. Parce que la richesse de **Keyrus** est sa diversité, sa démarche se veut inclusive, respectueuse de chacun d'entre eux, tournée vers la formation afin que chacun puisse s'épanouir dans ses fonctions actuelles ou évoluer vers de nouvelles fonctions.

Le Groupe travaille ainsi de manière continue et en profondeur sur sa marque employeur, sur les 4 dimensions principales qui la définissent :

- L'attractivité et la fidélisation
- La réputation
- L'engagement des salariés au travers de leur implication et de leur motivation
- Les valeurs de **Keyrus** qui ont été décrites précédemment.





8.1 | DES SALARIÉS AU CŒUR DE LA PERFORMANCE

Les tendances observées ces dernières années montrent une forte internationalisation des effectifs de **Keyrus** puisque les filiales étrangères représentent plus de la moitié des effectifs du Groupe. Le collaborateur est au cœur de la politique des Ressources Humaines car le Groupe fonde sa stratégie sur des emplois stables qui permettent le développement de ses salariés et leur épanouissement.

8.2 | ENGAGEMENT EMPLOYÉ

8.2.1. Les recrutements : éléments clefs de la diversité et de l'inclusion

Keyrus poursuit sa politique avec un processus de recrutement clair, rapide et structuré, lequel s'appuie notamment sur les compétences, les aspirations et la position du candidat dans l'entreprise. L'ensemble des acteurs liés à l'activité du recrutement (RH et opérationnels) est sensibilisé aux problématiques liées à la discrimination.

Les étapes du recrutement ont pour objectif d'évaluer l'adéquation des savoir-faire, des valeurs, et du projet professionnel du candidat. Le processus de recrutement se veut être rapide et transparent.

Keyrus facilite l'intégration de ses nouveaux salariés grâce à son processus complet d'onboarding. Avant même son arrivée, un futur collaborateur **Keyrus** est informé des dernières actualités de l'entreprise et est convié à la journée d'intégration « Welcome Aboard ». Cette journée d'intégration, animée par le service RH rassemble l'ensemble des nouveaux collaborateurs tous postes et expertises confondues. En outre, chaque collaborateur bénéficie d'un process d'onboarding digitalisé sur la plate-forme de formation MyKLX¹ de **Keyrus**. 90% des collaborateurs se disent satisfaits ou très satisfaits de leur intégration.

Keyrus a développé un processus d'intégration dédié aux managers avec la mise en place d'un référent, dont le rôle est d'accompagner tout nouveau manager dans l'entreprise.

Le processus d'intégration est finalisé à la suite du '**Keyrus Meeting Aboard**', organisé semestriellement et qui rassemble l'ensemble des nouveaux collaborateurs de la période.

Keyrus France dispose aujourd'hui d'une meilleure expérience candidat (pré-onboarding) et collaborateur grâce à « Kosmos » - SIRH qui délivre un dossier collaborateur centralisé et qui est l'outil de gestion des campagnes d'évaluation.

¹ My Keyrus Learning Experience (MyKLX)

8.2.2. Politique de gestion des carrières

Keyrus a renforcé en 2021 sa politique de management de proximité avec l'arrivée des HRBP (fonction RH rattachée au business). L'enjeu est d'accompagner et de faire progresser chaque collaborateur. Le rôle de « Career Manager » (manager de proximité) a été renforcé et redéfini.

Les managers suivent un programme de formation adapté à leur niveau d'expérience, partagent les bonnes pratiques, et renforcent leur leadership pour devenir des managers « transformationnels ». Ils sont aujourd'hui accompagnés dans leurs missions par les HRBP.

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 veille à l'employabilité de ses consultants en s'assurant que toute décision ou mission proposée s'oriente au maximum vers les projets les plus valorisants et formateurs pour les collaborateurs. Par 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.

La gestion des carrières est un point majeur de la politique RH. Elle est portée par des processus internes harmonisés, notamment sur le périmètre **Keyrus** France.

Le suivi managérial est une préoccupation majeure de l'entreprise. Le processus d'évaluation se déroule à travers deux sessions dans l'année en janvier et juillet. Deux fois par an, le collaborateur rencontre son manager lors de moments privilégiés : l'entretien intermédiaire d'évaluation et l'entretien annuel d'évaluation.

100% des collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation et d'un entretien professionnel tous les deux ans.

8.2.3. Renforcement de la mobilité interne

La performance et l'excellence sont encouragées et reconnues. Le Groupe souhaite préserver le savoir-faire et favorise ainsi les évolutions internes ; 50 % des managers sont issus par exemple de la promotion interne. En 2021, sur le périmètre France, 14% des salariés présents au 31 décembre 2021 ont bénéficié d'une promotion interne, contre 12% en 2020.

Keyrus réalise chaque année plusieurs événements pour favoriser et faire connaître la mobilité interne nationale, internationale et professionnelle, dont un Afterwork spécial mobilité en relation avec Business France pour favoriser la mise en place de VIE.

Le Groupe a mis en place plusieurs parcours possibles d'évolution au sein de l'entreprise. Les évolutions et passerelles sont nombreuses et permettent d'accompagner les collaborateurs dans leurs projets professionnels.

8.3 | DIVERSITÉ ET INCLUSION

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 liée 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 tout collaborateur travaillant pour le Groupe. Société internationale et multiculturelle, **Keyrus** respecte et défend sur l'ensemble des territoires où le Groupe est implanté la diversité humaine et culturelle de son personnel. Le Groupe prend part activement dans de nombreuses associations qui œuvrent en ce sens.

Keyrus est signataire depuis de nombreuses années de la Charte de la Diversité, pour promouvoir l'égalité d'accès aux emplois, l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination.



Keyrus est membre fondateur de l'Association Française des Managers de la Diversité, créée en 2007. Des ateliers

d'échange sont régulièrement mis en place pour aider d'autres sociétés à obtenir le label diversité. Des commissions sont également tenues à dates régulières 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 des objectifs d'accompagnement et de non-

discrimination des salariés-parents. Cette année encore, **Keyrus** a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux et 100% des demandes de temps partiel liées à des obligations familiales.

De manière plus générale, le Groupe **Keyrus** respecte la Charte Internationale des Droits de l'Homme et s'engage au travers de son code éthique à ce que chacun de ses collaborateurs adhère à ses valeurs de respect, d'intégrité, d'engagement et de non-discrimination.

8.3.1. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



Keyrus a signé en 2020 le Manifeste #StOpE. Cette initiative vise à partager et promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme

dit ordinaire en entreprise.

Historiquement, les entreprises de services du numérique (ESN) appartiennent à un secteur où les femmes sont sous-représentées. **Keyrus** lutte contre cet état de fait en ouvrant l'ensemble de ses postes aux deux genres, et en assurant une parfaite équité femme homme dans ses processus de recrutement et de sélection des candidats. De ce fait, les offres d'emplois sont rédigées objectivement, sans discrimination, afin d'empêcher toute distinction entre la candidature d'une femme et celle d'un homme.

Par ailleurs, **Keyrus** s'attache à faire intervenir au sein des écoles partenaires des femmes (ingénieure, cheffe de projet, manager, ...) afin de promouvoir la présence des femmes dans les métiers du Numérique et plus spécifiquement au sein du Groupe **Keyrus**.



Au sein de **Keyrus**, les femmes représentent 36% de l'effectif global du Groupe. La Direction de **Keyrus** France poursuit sa politique de féminisation des effectifs avec dorénavant 41,6% de femmes dans les

effectifs. Cette performance est à souligner au regard des données 2018 de Numeum qui montrent que les secteurs de l'ingénierie et du numérique comptent les ratios de population féminine les plus bas, respectivement de 30% et 27%.

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 à la proportion femmes/hommes 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 pour une durée de trois ans en 2021 et est suivi annuellement.

Toutes les actions menées en faveur de l'égalité femmes – hommes permettent à **Keyrus** SA d'atteindre un score de 90 points sur 100 à l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes pour l'année 2021, en constante progression depuis sa mise en place en 2018 et de 88% pour sa filiale Absys Cyborg.



8.3.2. Insertion des jeunes professionnels



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. **Keyrus** participe chaque année aux Journées « Tremplin Jeunes APEC » à Paris et à Lyon.

8.3.3. Le rôle de Keyrus dans l'insertion des personnes en situation de handicap

La politique de **Keyrus** est responsable et volontariste dans la lutte contre toute forme de discrimination. La société se donne pour objectif de mieux reconnaître toutes les personnes en situation de handicap et d'offrir un environnement de travail inclusif, plus adapté et agréable à vivre dans le respect des différences de chacun et de chacune. L'ambition, portée au plus niveau est de faire de **Keyrus** une entreprise handi-accueillante. En France, plus de 10% des salariés, parmi lesquels l'ensemble des équipes RH, ont été formés à la non-discrimination et au management inclusif. Ces formations seront poursuivies en 2022.



Keyrus a participé au Forum Talents Handicap en décembre 2021. Ce forum a permis aux équipes Recrutement de rencontrer de potentiels candidats et candidates. **Keyrus** participera en juin 2022, à l'édition spéciale « Métiers du web » du Forum Talents Handicap.

Au travers de sa Mission Santé-Handicap créée en 2021, **Keyrus** met en place tous les moyens nécessaires afin que le handicap ne soit un frein ni au recrutement ni à l'évolution et l'épanouissement professionnel. Les principales actions 2021 :

- Nomination de 2 référents Handicap pour l'interne. Ils ont été formés par l'AGEFIPH ;

² #StOpE : Stop au sexisme ordinaire en entreprise

- Nomination d'un référent externe qui intervient une demi-journée par mois dans le cadre d'une cellule d'écoute confidentielle et individuelle, disponible pour tous les salariés qui se posent des questions liées à la santé ou au handicap : création ou renouvellement de dossier RQTH, dialogue avec le manager, adaptation du poste de travail...

8.4 | SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Sur la base de son activité, le Groupe a porté une attention particulière à 2 enjeux clefs pour ses salariés :

- Le bien-être au travail
- L'équilibre vie professionnelle vie privée

Ces enjeux se mesurent au travers de l'absentéisme, des accidents et du turnover.

8.4.1. Le Bien-être au travail

Keyrus favorise le bien-être au travail, gage d'une relation de confiance et de respect mutuel, en appliquant trois principes pour améliorer les relations intra-entreprises :

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 a installé des espaces de travail design et ergonomiques, des espaces de partage et de coworking. **Keyrus** est ainsi à la fois un lieu d'échange, de travail et de formation pour une quête constante de fidélisation, d'ouverture et de motivation.



Nommé « TAKE KEYR' » **Keyrus** poursuit, notamment en France, son programme Santé, Bien-être & Epanouissement au Travail.

Keyrus a développé des journées bien-être et des animations autour de l'hygiène de vie, de la prévention santé & du bien-être au travail telles que par exemple des pauses revitalisantes, des séances de prévention des Troubles-Musculo-Squelettiques (TMS) directement en open-spaces, des séances de relaxation/gestion du stress.

Keyrus déploie son offre de coaching professionnel pour ses collaborateurs possédant plus de 2 ans d'ancienneté : Accompagnement des collaborateurs dans leur carrière, Coaching de performance, Coaching de développement, Coaching de prise de fonction, Coaching de qualité de vie au travail.

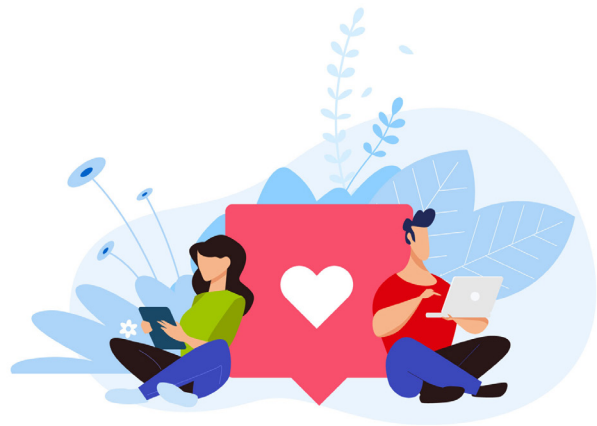
Le coaching fait partie intégrante des processus de fidélisation, de développement des potentiels et de gestion

des carrières chez **Keyrus**.

En décembre 2021, les collaborateurs de **Keyrus** France ont été invités à répondre à une enquête sur le climat social. Le taux de participation fut de 53%.

L'enquête portait sur les conditions et l'environnement de travail, et a permis de mesurer la satisfaction sur une quinzaine d'éléments : l'intérêt des missions et projets, les responsabilités confiées, l'autonomie, l'accompagnement managérial, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les perspectives d'évolution professionnelle, la communication interne, les outils et le matériel, ou encore la reconnaissance au travail.

Keyrus France enregistre un très bon taux de satisfaction globale, soit 72%, et ce malgré le contexte de crise sanitaire.



8.4.2. L'équilibre vie privée / vie professionnelle

Soucieux du bien-être de ses collaborateurs, **Keyrus** agit continuellement en faveur de l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Les actions mises en place par l'entreprise vont du "respect de règles simples de vie quotidienne, en évitant les réunions tôt le matin et tard le soir", à une "souplesse des modalités et des horaires de travail comme le temps partiel choisi". **Keyrus** accepte un aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle, et la possibilité d'aménager les horaires de travail. En France, **Keyrus** bénéficie d'un accord d'entreprise portant sur le télétravail : **Key@home** !

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).

En 2021, pour répondre à la mutation des modes de travail depuis la crise sanitaire, et face à l'intérêt croissant des collaborateurs du Groupe pour le télétravail, **Keyrus** prévoit une révision de l'accord d'entreprise, afin d'étendre le nombre de jours « télé-travaillés ».

Keyrus a néanmoins signé une charte portant sur le droit à la déconnexion. **Keyrus** souhaite instaurer, par le biais de cette charte, 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** est attentif 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 concernés.

Conscient de l'importance que revêt cet équilibre pour l'ensemble de ses collaborateurs, **Keyrus** intègre ce thème d'échange dans les entretiens annuels d'évaluation de l'ensemble de ses équipes.

8.5 | FORMATION

La formation est un facteur essentiel de l'évolution rapide des collaborateurs. Elle représente l'un des leviers de progression mis en place pour un très grand nombre de collaborateurs dans le cadre de la politique RH. **Keyrus** consacre ainsi 7% de sa masse salariale à la formation et à la R&D.



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 de chaque directeur de département afin de déterminer les axes stratégiques de formation envisagés pour l'année à venir.

8.6 | DÉMARCHE DE KEYRUS FRANCE AU REGARD DE LA LOI SPORT DU 02 MARS 2022

• Événements sportifs

La Fondation Keyrus a participé à :

- La course Odyssea en octobre 2021 en faveur de la lutte contre le cancer du sein. Une quinzaine de collaborateurs ont participé à l'épreuve.
- Le Challenge connecté d'Action contre la faim. 70 collaborateurs Keyrus ont participé à des défis sportifs pendant 1 mois. Les scores étaient comptabilisés via une application. Les fonds versés ont servi aux missions d'ACF en matière d'aides humanitaires internationales liées aux impacts du changement climatique.

• Actions artistiques et culturelles

La Fondation Keyrus a soutenu le projet franco-colombien de Street Art de l'association Artivista. En septembre 2021, 3 artistes français et 3 artistes colombiens ont réalisé 400m2 de fresques dans la ville de Saint-Denis en collaboration avec les populations locales. La suite de l'aventure s'est poursuivie en mars 2022 en Colombie.



9. L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Keyrus : Entreprise Citoyenne



Keyrus est une entreprise responsable. Responsable bien sûr auprès de ses salariés, de ses clients, de ses fournisseurs, mais au-delà de tout cela, **Keyrus** est également engagée auprès des communautés locales où le Groupe est présent.

Le mécénat de compétences est un engagement porté par la Direction et animé par les salariés du Groupe. Ceux-ci consacrent depuis plus de 10 ans du temps aux personnes en situation de handicap ou issues de milieux populaires qui nécessitent un accompagnement pour réussir leur insertion professionnelle. Les équipes sont fières de ces engagements dans la durée, critère clef de réussite de tout projet.

9.1 | EGALITÉ DES CHANCES

Keyrus poursuit son engagement historique en faveur de la diversité et de l'inclusion.



9.1.1. Des actions auprès des jeunes

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.



Enactus : **Keyrus** intervient dans cette association qui vise à encourager l'entrepreneuriat des jeunes au

service de la société en développant leur créativité et leurs compétences humaines. Les collaborateurs peuvent participer tout au long de l'année à des ateliers afin d'aider les jeunes dans l'élaboration de leur projet d'entrepreneuriat social.

9.1.2. Des actions auprès des personnes en situation de handicap

Depuis 2020, **Keyrus** développe dans le cadre de sa politique d'achats responsables plusieurs accords avec des entreprises adaptées (EA et ESAT) pour la mise en place au sein de ses différents sites de services de factotum, d'entretiens, de fournitures de petits matériels... dispensés ou réalisés par des personnes en situation de handicap.

En 2021, le Groupe **Keyrus** a accompagné l'association « **UN PAS EN AVANT** », pour l'insertion de jeunes adultes autistes. En soutenant ces actions, le Groupe **KEYRUS** permet de consolider leurs actions d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle d'enfants, d'adolescents et d'adultes autistes et/ou handicapés.



La Fondation **Keyrus** continue de soutenir **H'up**, association qui accompagne les entrepreneurs handicapés avec des professionnels bénévoles. Les collaborateurs peuvent devenir mentor(e)s bénévoles d'un entrepreneur et l'aider dans la réalisation de son projet.

9.1.3. Mixité et parité

Keyrus agit au quotidien à travers ses équipes, sa Fondation et ses partenaires afin de promouvoir la place des femmes dans le Digital :

- **Keyrus** est membre fondateur de la **Fondation Femmes@Numérique** depuis sa création en juin 2018.



L'initiative est à destination de tous : professionnels, jeunes, parents, enseignants, etc. « La fondation Femmes@Numérique soutient grâce à 42 entreprises mécènes les actions qui permettent de « changer la donne » et d'agir sur les nombreux facteurs qui détournent ou découragent les femmes des filières et des métiers du numérique »³.



- **Simplon** : « Les intrépides de la Tech » est un programme en faveur de la mixité qui sensibilise

³ Source : Bilan 2021, Fondation Femmes @ Numérique

les collégiennes aux questions du genre dans la Tech et les initie au code et à l'IA afin de les accompagner dans leur orientation professionnelle.

- **Fondation Blaise Pascal** : Les journées « Filles, Maths et Informatique » ont pour mission d'agir pour une plus grande mixité dans les filières scientifiques et techniques, de travailler sur le poids des stéréotypes et d'encourager à oser les métiers scientifiques et du numérique. Les collaboratrices Keyrus témoignent auprès des jeunes filles de leur parcours d'études et professionnels afin de susciter des vocations.



Social Builder

mixité & numérique

- **Social Builder** : nous avons participé au E-forum de l'emploi avec l'animation d'ateliers et au programme de retour vers l'emploi "Women in Digital"

- **International Women's Forum** : organise les Assises de la Parité pour approfondir tous les aspects de la parité femmes-hommes au sein de la sphère économique et au-delà.

9.2 | MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

• La Fondation **Keyrus** : innover pour un monde solidaire



La Fondation d'entreprise **Keyrus** est née en 2017 de la volonté du Groupe et de son Président de renforcer son engagement social et sociétal en multipliant ses actions de mécénat et en mobilisant à ses côtés le plus grand nombre de ses collaborateurs.

Inspirée par une forte culture de l'Innovation, véritable ADN du Groupe, la Fondation **Keyrus** ambitionne de défendre l'égalité des chances et de valoriser la diversité humaine et culturelle en soutenant des projets associatifs innovants et solidaires.

Les actions de la Fondation **Keyrus** viennent renforcer

les initiatives de soutien et de partenariat que le Groupe Keyrus opère de manière active auprès d'une vingtaine d'organismes et d'associations.

Les missions de la Fondation **Keyrus** s'appuient sur les savoir-faire et expertises reconnus du Groupe qu'elle capitalise dans les domaines les plus innovants du Digital et de la Data.

Elles s'organisent autour de 3 thématiques majeures :

- **Entrepreneuriat & Education au numérique** : L'objectif est de permettre l'accès à l'entrepreneuriat pour tous, favoriser la mixité sociale dans les métiers du numérique et promouvoir des pédagogies innovantes
- **Environnement & Solidarité** : L'objectif est de s'engager en faveur de la protection de l'environnement en soutenant des actions solidaires pour un modèle sociétal plus juste et plus durable
- **Art & Culture** : L'objectif est de favoriser l'accès à l'art pour tous et encourager l'éducation artistique.

Chacune de ces thématiques est associée au développement croissant dans la société du « tout numérique » ainsi qu'au besoin de recherche constante de nouvelles innovations.

Les collaborateurs **Keyrus** ont la possibilité de s'engager auprès de la Fondation Keyrus et de ses associations partenaires de diverses manières.

• L'association « Nos quartiers ont des Talents » (NQT)



Keyrus est membre de l'association « Nos quartiers ont des talents » dont l'action repose sur le parrainage de

jeunes diplômés issus de quartiers dits prioritaires. Le bilan des Parrainages exercés par les collaborateurs de **Keyrus** dans le cadre de son engagement au côté de l'association est très positif avec plus de 250 jeunes parrainés depuis le début de l'opération.

Par ailleurs, des ateliers coaching (en ligne depuis 1 an) sont organisés régulièrement par l'équipe de **Keyrus Management**. Il s'agit d'aider les jeunes diplômés à parfaire leur CV et les aider à la préparation aux entretiens



10. L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le numérique au cœur de la transition écologique



Acteur responsable du secteur des entreprises de la Tech, **Keyrus** a pleine conscience de l'impact négatif grandissant des entreprises de son secteur sur l'environnement. **Keyrus** innove et crée des solutions pour réduire ces impacts négatifs et pour promouvoir des solutions Green IT.

10.1 | POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Acteur des services numériques engagé, **Keyrus** a signé en 2020, le Manifeste Planet Tech Care



Dans ce cadre, **Keyrus** a pris 3 engagements clefs :

- Être un acteur du numérique responsable avec un impact environnemental positif
- Se mobiliser pour contribuer, à leur niveau, à la maîtrise des risques environnementaux
- Mettre en place des modules ou cursus de formation permettant de développer les compétences des collaborateurs en matière de numérique responsable et écologiquement efficient

En outre, le comité de Direction en charge de la RSE a analysé les risques environnementaux de **Keyrus** et a identifié un enjeu clef, le changement climatique. Ce dernier est décliné en quatre axes importants autour desquels le Groupe agit afin de réduire son impact sur l'environnement :

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

10.1.1. Immeubles et locaux

Bien que locataire sur l'ensemble de ses immeubles et locaux, **Keyrus** privilégie pour ses nouveaux locaux, des immeubles éligibles aux nouvelles normes RT 2012 BBC, (Bâtiment Basse Consommation) et HQE (Haute Qualité Environnementale), afin de favoriser non seulement les économies d'énergie mais également la qualité de l'environnement de travail pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

De la même manière, **Keyrus** s'évertue à minimiser la consommation d'électricité et d'eau utilisée dans ses

locaux lorsqu'il lui en est donné la possibilité. Le Groupe installe ainsi des systèmes de détection de présence permettant l'allumage et l'extinction des lumières dans les lieux de passage privés de ses locaux. Des campagnes d'information sont menées régulièrement pour sensibiliser les collaborateurs à éteindre les éclairages, ordinateurs ou autres équipements électriques non utilisés. Des signalétiques sont apposées dans l'ensemble des pièces partagées par les collaborateurs et les systèmes de chauffage dans la mesure du possible, permettent à chaque collaborateur de moduler ou d'arrêter ceux-ci.

10.1.2. Matériels informatiques et autres équipements

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 effet est renforcé par des campagnes régulières de :

- Lutte contre le gaspillage de papier et d'encre dues aux impressions inutiles,
- Recours au scan, ou à l'impression recto-verso.

Maîtrise et durée de vie du matériel informatique

Les matériels totalement obsolètes uniquement sont remplacés afin de garantir les meilleurs équipements aux collaborateurs.

Cette procédure contribue à l'allongement de la durée de vie du matériel informatique, lequel permet de limiter de manière conséquente notre impact environnemental.

Le Groupe remplace également tout matériel ne répondant plus aux normes et standards actuels en termes de consommation énergétique respectueuse pour l'environnement, et veille à le céder à un organisme certifié en vue de réduire les impacts négatifs liés à la mise au rebut desdits matériels.



10.1.3. Transport et déplacements professionnels

L'activité de **Keyrus** l'oblige à détacher bon nombre de collaborateurs sur des sites extérieurs à l'entreprise générant un impact négatif sur l'environnement. Keyrus attache ainsi une grande importance à limiter ces derniers en mettant en place de nouvelles procédures réductrices de leur impact sur l'environnement.

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 visioconférence ou téléconférence. Ainsi, le siège de Levallois dispose de salles de visioconférence. Les régions en France et certaines filiales à l'étranger bénéficient également de ces équipements (Belgique, Brésil, Israël, Canada, ...). Un déploiement est aussi prévu aux États-Unis.
- 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.

Par ailleurs, Keyrus a publié une charte de conduite éco-responsable afin de partager les bonnes pratiques lors de l'utilisation d'un véhicule notamment garder une vitesse constante, anticiper les embouteillages en planifiant ses trajets, éviter les déplacements courts, ralentir en douceur...



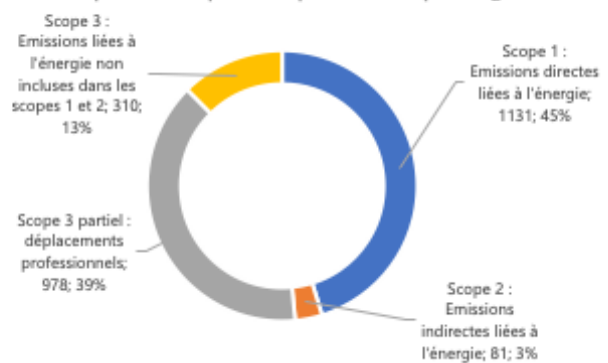
10.2 | CHANGEMENT CLIMATIQUE

10.2.1. Bilan de gaz à effet de serre

Keyrus a réalisé en 2021 son bilan de gaz à effet de serre sur le périmètre suivant : voyages en avion et en train, carburants des flottes de véhicules. Pour la première fois, le bilan carbone inclut des filiales étrangères. Il intègre aujourd'hui les entités en France, en Belgique, en Espagne, en Tunisie et aux USA. Le bilan s'élève à 2.500 Tonnes Equivalent CO₂. Les déplacements en voitures représentent aujourd'hui encore l'essentiel des émissions de gaz à effet de serre c'est pourquoi le Groupe a lancé, depuis plusieurs années déjà, une politique de transformation de son parc automobile.

Les émissions de gaz à effet de serre en tonnes équivalent CO₂ ont été calculées à partir du tableur de l'Ademe dans sa version 8.51 pour l'exercice 2021.

Répartition par scopes en Tequ CO₂



Les émissions directes de GES scope 1, composées essentiellement des émissions liées aux véhicules de fonction, représentent 45 % des émissions de GES et celles du scope 3 relatives aux déplacements professionnels représentent 39% des émissions.

Pour les années à venir, le Groupe **Keyrus** souhaite inscrire sa trajectoire de maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre dans les objectifs de l'accord de Paris et définir une vision à horizon 2030.

10.3 | ECONOMIE CIRCULAIRE

10.3.1. Préventions et gestions des déchets (recyclage, réutilisation, lutte contre le gaspillage alimentaire)

Conscient de l'enjeu de l'économie circulaire, **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** offre par exemple aux nouveaux collaborateurs des gourdes en métal afin de limiter l'utilisation de gobelets en plastique. En 2021, **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. Entre 2020 et 2021, le siège a réduit la quantité de déchets non dangereux (DIB), de près de 80 % traduisant l'efficacité de la politique de **Keyrus** en la matière.
- 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.

Keyrus confie la gestion, la collecte et la revalorisation des déchets à la société Tri.o Greenwishes. Cette dernière nous communique un reporting mensuel sur les déchets valorisés et sur les économies d'énergies réalisées suite à leur valorisation, incluant des économies d'eau, d'émissions de CO₂, d'énergie et de matières premières.

11. L'INNOVATION

L'innovation au service de la durabilité



L'innovation est au cœur de la stratégie de **Keyrus**, elle est même avant tout son ADN.

Elle s'inscrit avec force dans le développement de l'ensemble des métiers et des offres du Groupe. La capacité à innover et le développement de **Keyrus** reposent sur la double faculté de détecter de manière continue les dernières technologies et usages innovants et d'en faire bénéficier en premier ses clients.

Les hommes et les femmes de **Keyrus** sont au cœur de l'innovation. **Keyrus** propose un large panel d'offres d'activités de Conseil en Management, grâce notamment à son spectre de compétences dans les domaines du marketing, de la relation client, des ventes et de la transformation digitale des entreprises. Les expertises et les talents de **Keyrus** s'inscrivent aujourd'hui dans une chaîne de valeur complète permettant à **Keyrus** d'être

un « one stop shop » unique sur le marché, capable d'accompagner les entreprises sur l'ensemble de ces domaines de manière transverse et sans couture. Passionné d'innovation et fort de son expérience et de son expertise, **Keyrus** facilite l'inclusion de ses parties prenantes dans cette recherche constante d'innovation.

11.1 | KEYRUS GREEN IT – AGIR POUR UNE ACTIVITÉ DIGITALE ECORESPONSABLE

Keyrus a construit sa pre-



mière offre de services Green

IT « Agir pour une activité digitale écoresponsable » sur le fondement des constats suivants :

Le Digital est clef pour l'avenir mais il devient également le 1er consommateur d'électricité au monde à horizon 2030. Cette consommation génèrera une croissance de 8 % d'émissions de CO₂ par an. Le volume de data double tous les ans et pollue de façon exponentielle. L'offre de services « Agir pour une activité digitale écoresponsable » repose sur un programme ludique pour réduire l'empreinte carbone des clients et pour leur permettre d'ancrer les bonnes pratiques digitales :

- 1) Diffuser un plan de communication pour engager et sensibiliser les collaborateurs
- 2) Mesurer et comprendre les mesures individuelles et collectives
- 3) Ancrer les bonnes pratiques digitales via des suggestions d'écogestes recommandés et personnalisés pour chaque collaborateur
- 4) Assurer l'engagement et l'approche ludique avec un programme de gamification
- 5) Communiquer sur leur programme RSE en valorisant les actions et la progression de leur bilan carbone

L'objectif de cette offre de services est de sensibiliser toutes les entreprises et leurs collaborateurs à la sobriété numérique pour limiter la prolifération des émissions de CO₂.





Acteur international du conseil et des technologies, Keyrus a pour mission de donner du sens aux données, en révélant toute leur portée, notamment sous un angle humain.

Parce que ce ne sont pas tant les données elles-mêmes qui importent, mais les opportunités que nous pouvons développer en les apprivoisant vraiment, nous nous efforçons constamment de comprendre les objectifs que nos clients souhaitent atteindre. Nous explorons et mesurons les comportements, nous les comprenons et les traduisons en un résultat concret. Nous donnons un sens aux réalités que les données portent afin d'aider nos clients à prendre des décisions plus efficaces.

Les données, qu'elles soient grandes, petites, humaines, complexes, historiques ou prospectives, n'ont de sens que lorsqu'elles sont utilisées pour développer les expériences, affiner la compréhension du quotidien et prendre les meilleures décisions.

Notre proposition de valeur est fondée sur cinq grands groupes de services, chacun comprenant des offres multiples :

- **Automatisation et intelligence artificielle** : nous fournissons à nos clients les moyens d'améliorer leur productivité et leur précision sur l'ensemble de leurs processus, afin de se concentrer sur le travail à plus forte valeur ajoutée.
- **Expérience numérique centrée sur l'humain** : la relation avec les clients et l'engagement des collaborateurs constituent deux des plus grands contributeurs au succès global des entreprises. Nous aidons les entreprises à imaginer et à créer des expériences numériques multimodales et fluides pour atteindre leurs objectifs.
- **Mise en œuvre des données et des analyses** : les données sont une clé incontestable du succès pour les entreprises. Lorsqu'elles sont utilisées intelligemment, elles ouvrent des opportunités uniques pour faire face aux défis actuels et futurs. Nous permettons aux organisations de déployer tout le potentiel de leurs données : nous mettons la science des données au profit du développement de l'entreprise.
- **Cloud et sécurité** : le Cloud et les plateformes numériques ont le potentiel de révolutionner la façon dont les données sont transformées en valeur, tout en portant l'extensibilité et la flexibilité à un niveau supérieur. Nous sécurisons l'ensemble de vos données et veillons à ce qu'elles soient protégées et confidentielles.
- **Transformation et innovation** : pour prospérer dans l'écosystème actuel, chaque entreprise doit non seulement accélérer sa transformation numérique, mais aussi acquérir des compétences pour stimuler son adaptabilité, sa résilience et sa compétitivité. Nous aidons nos clients à se transformer avec succès pour développer un meilleur futur.

S'appuyant sur l'expérience cumulée de plus de 3 000 collaborateurs et présent dans 22 pays sur 4 continents, **Keyrus** est l'un des principaux experts internationaux en matière de données, de conseil et de technologie.

Plus d'informations sur www.keyrus.fr