Keyrus
CONSULTING | TECHNOLOGY

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

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

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

Levallois-Perret, le 3 mars 2015

ENGAGEMENT DU GROUPE KEYRUS

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 RSE 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 en 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 tout 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 de 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 près de 20 années 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.

Je suis heureux de renouveler l'engagement du Groupe **Keyrus** 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 les valeurs et les fondamentaux de notre Groupe depuis sa création.

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
Président-Directeur Général

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.

De par son adhésion 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

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. A 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 de le 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 et 9 : Prise en compte de nos impacts environnementaux

En tant que société de prestations de service intellectuel, 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 eco-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 sa 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

Keyrus a réalisé, il y a deux ans, son premier Bilan carbone®

Keyrus a réalisé son premier Bilan Carbone® au 2ème semestre 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 maitriser 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 de ce premier Bilan Carbone®, le Groupe **Keyrus** a pu identifier 4 grands axes autour desquels l'entreprise a déjà pu initialiser un ensemble d'actions pour limiter son impact sur l'environnement.

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

2.1 - GESTION DU PARC IMMOBILIER ET DES LOCAUX DE LA SOCIETE 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 maitrisées.

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 :

- Incitation régulière 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 utilisés. 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'.

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.
- 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 Logistique et Informatique de **Keyrus** sensibilise 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 Logistique et Informatique 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.

2.2 - MATERIELS INFORMATIQUES ET AUTRES EQUIPEMENTS

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 sur les dernières années de chaque bureau 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.

Maitrise et 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 eco-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 environnement lié à la mise au rebus desdits matériels.

2.3 - TRANSPORT ET DEPLACEMENTS

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
- Eviter 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 véhicule 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 (affichages, newsletter 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 AUPRES DES FOURNISSEURS ET 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'ordre 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.

AXES D'AMELIORATION – PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Keyrus a réalisé son premier Bilan Carbone® fin 2012 dont les conclusions nous permettent d'ores et déjà d'établir un premier plan d'actions à trois ans visant notamment la réduction des Gaz à Effet de Serre (GES).

- Renforcer et augmenter le champ d'action de notre politique Eco-Gestes avec pour objectif de réduire les émissions associées de 5% (Emissions nettes évitées : 2 tCO2e)
- Développer les diagnostics de la performance énergétique, optimiser les data centers et procéder à une action globale de relamping (Emissions nettes évitées : 6 tCO2e)
- Sensibiliser les collaborateurs à l'éco conduite et favoriser l'utilisation de véhicules de fonction plus propres (Hybride, Electrique ou de Normes Euros 5 et 6) (Emissions nettes évitées : 87 tCO2e)

3.Principes 1, 2, 3, 4, 5 et 6 : Droits de l'Homme et normes du travail

3.1 - DROITS FONDAMENTAUX ET 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 façons à permettre un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privé
- **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 - RESPONSABILITE SOCIALE

3.2.1 - EGALITE ET 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 lié 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 de 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. En 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. En 2013, **Keyrus** a participé au Forum de l'insertion professionnelle à l'Université d'Evry, 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 de d'accompagnement et de non-discrimination des salariés-parents. En 2012, **Keyrus** a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux et plus de 85% des demandes de temps partiel liées à des obligations familiales. En 2013, plus de 90% 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. En 2014, ce taux a été maintenu.

- **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 coté de l'association « Nos quartiers ont du talent » fait apparaitre depuis l'origine plus de 25 parrains pour un nombre de 80 jeunes parrainés. En 2014, on comptabilise 128 jeunes parrainés depuis l'origine.

- **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. En 2014, **Keyrus** a participé aux Jounées « Tremplin Jeunes » APEC à Paris et à Lyon.

- **Keyrus** a initié en 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 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

Egalité Hommes/Femmes

Historiquement, le secteur des sociétés de service 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 homme femme 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'hommes et des femmes. **Keyrus** affiche aujourd'hui en termes de représentativité hommes femmes, un effectif féminin qui représente 35% 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 en 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.

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 en 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 définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Handicap

Pour satisfaire à ses obligations et objectifs d'emploi des personnels handicapés, **Keyrus** a mis en place en 2013 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 personne 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.

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. Ainsi, en 2013, une optimisation du programme de pilotage RH individualisé a été mise en place, tout comme un renforcement du management de proximité qui facilite et multiplie le dialogue entre les consultants en mission et le management de l'entreprise. Des étapes clés rythment en outre la vie des collaborateurs avec des réunions d'information régulières, des entretiens d'orientation, de suivi de missions ainsi qu'un ou plusieurs entretiens d'évaluation annuels.
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. Par cette démarche, **Keyrus** s'efforce de faire en sorte que les collaborateurs du Groupe rencontrent le minimum de difficultés de repositionnement sur nos cœurs de métiers ou sur le marché de l'emploi.

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.
Elle permet en outre d'adapter les compétences aux exigences du marché et d'augmenter la performance des salariés dans leur travail, et par là, d'atteindre plus facilement les objectifs de l'entreprise.
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 en ce sens et chaque année une consultation auprès de chaque Directeur de Département afin de déterminer les axes stratégiques de formation envisagés pour l'année à venir. Ceci nous permet 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 DIF.

Grace à l'ensemble de ces actions, **Keyrus** constate chaque année un turn-over - situé en deçà de 15% - qui est souvent inférieur au taux de turn-over moyen des entreprises de son secteur.

3.2.3 - BIENVEILLANCE AU TRAVAIL

La bienveillance au travail est aujourd'hui une réelle nécessité dans l'entreprise en ces temps de crise économique. 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.

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 constamment 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 dernières puissent exercer leurs activités dans les meilleures conditions de bien-être possibles. 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.

3.2.4 - POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Comme déjà énoncé dans le paragraphe « Approvisionnement auprès des fournisseurs et partenaires » en page 8, **Keyrus** porte une attention particulière à la problématique 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 Syntec 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.

AXES D'AMELIORATION – POLITIQUE SOCIALE & RELATIONS HUMAINES

- Poursuivre la convergence de la politique RH-RSE
- Continuer de développer et renforcer l'égalité professionnelle et la diversité (égalité hommes/femmes, maintien dans l'emploi des seniors, recrutement de personnes handicapées,
- Développer la bienveillance au travail et faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

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'EQUILIBRE 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 sur 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**

Code de Conduite

Keyrus a depuis longtemps développé et adopté un **Code de Bonne Conduite Ethique** 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'AMELIORATION – 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

A PROPOS DE KEYRUS

Acteur majeur du conseil et de l'intégration de solutions de Data Intelligence et Digitales pour les Grands Comptes et de solutions ERP/CRM pour le Mid-Market, **Keyrus** emploie à ce jour plus de 1900 collaborateurs dans 15 pays sur 4 continents et accompagne ses clients dans l'optimisation de leur efficacité et de leur performance en leur offrant une gamme complète de prestations dans les domaines suivants :

- Conseil en Management & Transformation
- Business Intelligence – Information Management – Big Data & Analytics - CPM/EPM
- Stratégie et Performance Digitales – Digital Commerce – Relation Clients & CRM Digital
- Solutions de Gestion pour l'Entreprise (ERP/CRM)

Le Groupe **Keyrus** est coté sur le compartiment C de l'Eurolist d'Euronext Paris
(Compartiment C/Small caps - Code ISIN: FR0004029411 – Reuters : KEYR.PA – Bloomberg : KEY:FP)

Plus d'informations sur : www.keyrus.fr