

KEYRUS
insight into value

statement

year 1,774,576

income

capital

year 166,630

income

capital

flow statement

tions 12,978,516

ngo 12,873,002

tion 104,624

ting 6,372,535

ate 1,385,395

ent 4,438,118

ncing 6,505,981

payable 6,505,981



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE

2019

TABLE DES MATIÈRES

I DÉMARCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE.....	4
1 GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE.....	4
2 CONTEXTE PARTICULIER DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE.....	4
3 LES ENGAGEMENTS RSE DU GROUPE KEYRUS.....	4
II LE MODÈLE D’AFFAIRES.....	4
III LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE KEYRUS.....	6
IV L’INNOVATION, L’ADN DU GROUPE	7
1 L’EFFORT D’INNOVATION.....	7
2 CRÉATION EN 2018 DE YOUNICORNS, SPÉCIALISTE DE LA CO-CRÉATION DE START-UPS.....	8
3 LA FONDATION KEYRUS : INNOVER POUR UN MONDE SOLIDAIRE.....	9
V DES HOMMES AU CŒUR DE LA PERFORMANCE.....	10
1 L’ATTRACTIVITÉ DU GROUPE.....	10
LES SALARIÉS.....	10
LES RECRUTEMENTS.....	11
LES DÉPARTS.....	14
2 LA GESTION DES TALENTS ET LA FIDÉLISATION.....	15
POLITIQUE DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS.....	15
POLITIQUE DE GESTION DES CARRIÈRES.....	16
RENFORCEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE.....	17
FORMATION.....	18
3 EGALITÉ DES CHANCES.....	19
EGALITÉ HOMMES/FEMMES.....	20
LE PLAN SENIORS.....	22
LE RÔLE DE KEYRUS DANS L’INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	23
4 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	24
LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	24
L’ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE.....	26
LES SALAIRES ET LEUR ÉVOLUTION.....	26
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	27
ABSENTÉISME.....	27
SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	27
RELATIONS SOCIALES.....	28
VI UNE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE.....	28
1 UN CODE ÉTHIQUE ET UNE CONDUITE MORALE AU CŒUR DE L’ENSEMBLE DES PRATIQUES DE KEYRUS	28
2 UNE FORTE ÉCOUTE DES CLIENTS ET UNE RELATION DANS LA DURÉE.....	30

VII | KEYRUS ET L'ENVIRONNEMENT.....30

1 | LA POLITIQUE GÉNÉRALE (OU GLOBALE) EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE.....30

IMMEUBLES ET LOCAUX.....30

MATÉRIELS INFORMATIQUES ET AUTRES ÉQUIPEMENTS.....31

TRANSPORT ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.....32

2 | CHANGEMENT CLIMATIQUE.....32

LES REJETS DE GAZ À EFFETS DE SERRE.....25

BILAN DE GAZ À EFFET DE SERRE.....32

3 | ECONOMIE CIRCULAIRE.....33

PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS (RECYCLAGE, RÉUTILISATION, LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE).....33

4 | AUTRES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES.....33

5 | ENJEUX NON SIGNIFICATIFS POUR LE GROUPE KEYRUS.....33



I | DÉMARCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE

1 | GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

La RSE est pilotée depuis plusieurs années par le Comité de Direction du Groupe. Des référents ont été nommés dans chacun des pays du périmètre RSE.

2 | CONTEXTE PARTICULIER DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE

La démarche RSE du Groupe est présentée dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe **Keyrus**, conformément à l'article R. 225-105 du Code du commerce et son décret n° 2017-1265 du 9 août 2017. Ce dernier a été pris en compte pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

Le périmètre RSE 2018 couvrait la France, le Brésil et la Belgique. Dans le cadre de sa démarche de progrès continu, le Groupe l'a étendu en 2019 à l'Espagne. Il couvre désormais 65,4% des effectifs du Groupe.

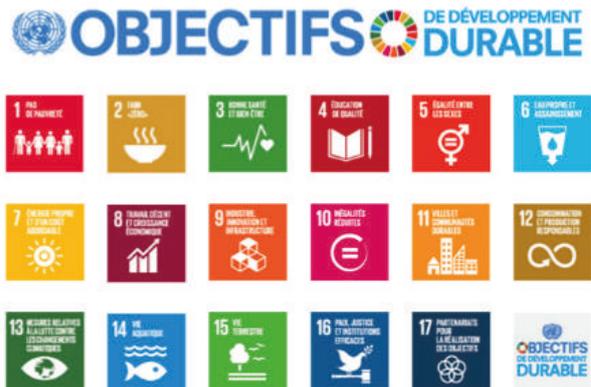
3 | LES ENGAGEMENTS RSE DU GROUPE KEYRUS

Conscient de l'importance croissante du développement durable, le Groupe **Keyrus** a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies dès 2011. Il 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 et ses responsabilités sociale et environnementale.

Les Nations Unies ont adopté en 2015 un nouveau programme composé de 17 Objectifs pour un Développement Durable (ODD). Ces ODD présentent ainsi le nouveau cadre mondial des priorités. Leur traduction

pour les entreprises par le Global Compact, le WBCSD et la GRI constitue un nouveau référentiel RSE exhaustif.

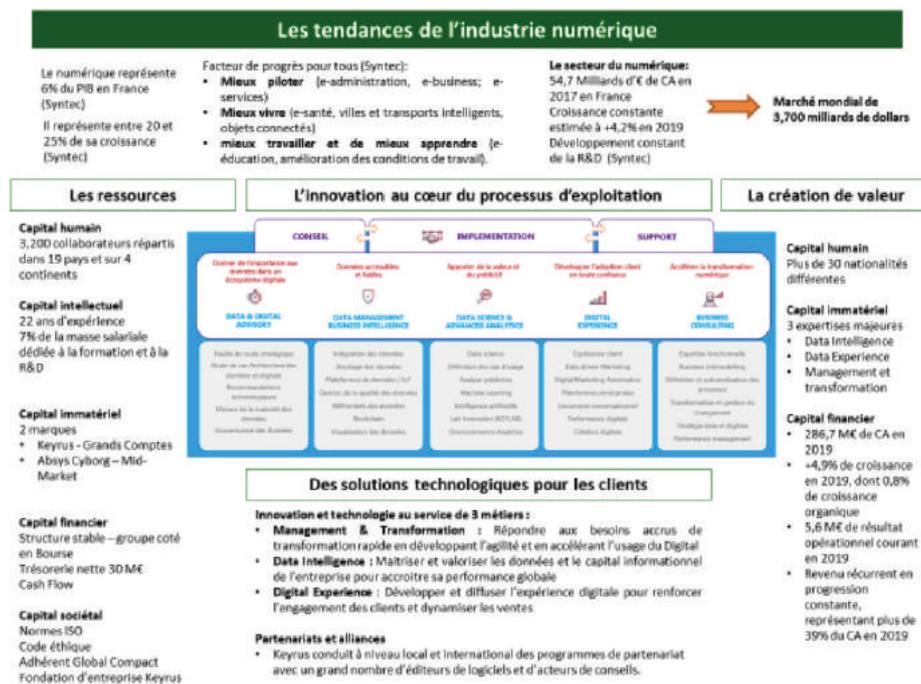
Le Groupe **Keyrus** renforce chaque année son engagement auprès des Nations Unies. Depuis 2018, le Groupe a ainsi formalisé sa démarche en s'appuyant sur le référentiel ODD de cet organisme. Il s'applique aux entreprises pour leur permettre d'identifier leurs principaux enjeux RSE et suivre les performances de leurs politiques associées.



Les risques et enjeux RSE sont analysés et définis par la Direction Générale et par la Direction des Ressources Humaines du Groupe **Keyrus**.

II | LE MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires détaillé est décrit dans la partie 'Présentation du Groupe' de l'URD. Son synopsis est repris dans le présent chapitre pour rappeler les valeurs et la mission données au Groupe.





Présent dans 19 pays, fort de près de 3.200 collaborateurs, **Keyrus** est un acteur global du Conseil et des Technologies.

Le Groupe **Keyrus** a pour mission d' "Aider l'entreprise à tirer profit du paradigme du Digital et de la Donnée pour accroître sa performance, l'accompagner dans sa transformation et générer de nouveaux leviers de compétitivité et de croissance."

Keyrus se positionne à cet effet en spécialiste de la **convergence de la Data et du Digital** pour créer les opportunités qui seront sources de rentabilité et de pérennité pour l'entreprise.

La **proposition de valeur** de **Keyrus** reste unique sur le marché et s'appuie sur l'association de 3 expertises majeures :

- **Data Intelligence :**
Data Science – Intelligence Artificielle – Big Data & Cloud Analytics – Business Intelligence – EIM – CPM/EPM
- **Digital Experience :**
Innovation & Stratégie Digitale – Marketing Digital – DMP & CRM – Commerce Digital – Performance Digitale – User Experience
- **Conseil en Management & Transformation :**
Stratégie & Innovation – Transformation Digitale – Pilotage de la Performance – Accompagnement des

projets

Au travers de cette combinaison d'expertises, **Keyrus** ambitionne de faire de l'information un atout stratégique pour l'entreprise, de faciliter sa **transformation** et de diffuser l'**innovation** au cœur de sa stratégie.

Keyrus a lancé en janvier 2019 son programme DPAN - Data Practice Analytics & Networks. Ce programme est né de la volonté de **Keyrus** de renforcer sa position parmi les leaders de la Data en France. Il met en œuvre des études et des stratégies à travers ses Business Units, qu'elles soient commerciales ou techniques, tout en s'appuyant sur sa relation avec ses éditeurs partenaires.

DPAN a été pensé afin de couvrir l'ensemble des domaines applicatifs de la Data, avec un focus particulièrement important sur le Cloud et l'Intelligence Artificielle afin de créer l'un des plus forts centres d'attraction et de développement de talents nationaux. Pour répondre aux évolutions du marché, ce programme a également pour objectif de faire évoluer les pratiques managériales de **Keyrus** en adaptant ses convictions technologiques, ses plans de formation ainsi que le développement de communautés de consultants autour des expertises BI & Analytics Platform, Digital, Cloud, MDM, EPM, Data Science & IA. Ce programme prévoit aussi des actions de communication externe à travers des interventions et des formations en écoles de commerce, écoles d'ingénieurs ou au sein d'Universités.

L'identité du Groupe repose autour de deux valeurs fondamentales : l'humain et l'innovation, des valeurs mises au service des clients ; et plus globalement des parties prenantes.

- La diversité humaine et culturelle : principe fondateur de Keyrus, elle se place au cœur de la performance durable et fait la richesse d'un groupe international et multiculturel. Au quotidien, elle s'applique par le respect très strict, dans sa politique de recrutement et de gestion des carrières, des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.
- L'esprit d'entreprise : avancer et grandir ensemble dans un environnement de travail collaboratif et stimulant pour apporter sans cesse de nouvelles réponses aux clients.
- La culture de l'innovation : le véritable ADN du groupe, alimenté par une veille technologique et méthodologique permanente. L'objectif est d'encourager chaque collaborateur à être force de proposition et à prendre des initiatives pour développer des projets

toujours plus innovants.

- Le sens et la qualité du service : ces valeurs guident les équipes pour animer les projets. Notre ligne de conduite : un esprit d'entraide et de collaboration permanent.
- La responsabilité sociétale : une entreprise citoyenne engagée chaque année dans la mise en place d'actions concrètes et conformes à la politique RSE.

III | LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE KEYRUS

Les risques liés à l'activité sont essentiellement d'ordre technologique et humain. Ils sont présentés sous l'aspect économique dans la partie facteurs de risques. Ils sont alloués aux différents Objectifs de Développement Durable pour suivre la contribution du Groupe en matière de RSE et pour mesurer les politiques et performances associées. **Keyrus** a ainsi identifié les ODD stratégiques pour le groupe et les ODD auxquels il contribue.





La politique de développement durable que poursuit **Keyrus** constitue l'un des enjeux majeurs du Groupe en cela qu'elle représente un facteur essentiel de performances, non seulement économique mais aussi sociale.

IV | L'INNOVATION, L'ADN DU GROUPE

1 | L'EFFORT D'INNOVATION



L'innovation fait partie intégrante de l'ADN de Keyrus et de son développement. 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 une double faculté : détecter de manière continue les dernières technologies et usages innovants, puis en faire bénéficier en premier ses clients.

Les hommes et les femmes de Keyrus sont au cœur de l'innovation. Keyrus accélère également son innovation grâce à ses acquisitions stratégiques. Le cabinet Lynx Conseil, expert en performance Marketing, Commerciale et Digitale a ainsi été acquis en décembre 2018. Au travers de ce rapprochement, Keyrus enrichit de façon conséquente la matrice d'offres de ses activités de Conseil en Management, et renforce ainsi son spectre de compétences dans les domaines du marketing, de la relation client, des ventes et de la transformation digitale des entreprises. L'objectif est d'associer les expertises et les talents de Lynx Conseil dans une chaîne de valeur complète permettant à Keyrus d'être un « one stop shopping » unique sur le marché, capable d'accompagner les entreprises sur l'ensemble de ces domaines de manière transverse et sans couture. La stratégie d'innovation du Groupe Keyrus s'articule

principalement autour des thèmes prioritaires suivants :

- Algorithmique & Machine Learning
- Usages de la Data & Data Marketing
- Santé connectée
- Neuro-économie, Neuro-finance, Neuro-marketing, Neuro-publicité
- FinTech
- Technologies exponentielles

Sur l'axe technologique, **Keyrus** poursuit d'année en année le développement de son écosystème d'innovation, dénommé **Keyrus Innovation Factory**, dédié notamment à la veille technologique et à l'incubation de projets et de méthodes reposant sur des briques progicielles et autres solutions pionnières. A l'échelle du Groupe et en collaboration étroite avec la Direction de l'Innovation Groupe et l'ensemble des activités de Conseil (Management Consulting, Stratégie Digitales et Data Intelligence), cet écosystème a pour missions:

- d'identifier les solutions les plus innovantes sur les thèmes prioritaires précités
- de mettre au point des démarches projet pour l pilotage métier en privilégiant un ROI rapide
- de transférer l'ensemble des connaissances acquises sur ces nouvelles solutions et méthodes vers tous les centres de production du Groupe **Keyrus**.



De la détection à la mise en œuvre des technologies, **Keyrus Innovation Factory** accompagne les entreprises sur l'ensemble de la chaîne



chaîne de valeur de l'Innovation. La plateforme **Keyrus Innovation Factory** est présente aujourd'hui sur les 5 pôles majeurs d'innovation qui sont La France, Israël, le Brésil, la Chine et les USA. Depuis 2014, 700 startups ont été identifiées, plus de 100 startups ont été connectées aux entreprises et 20 startups ont été financées.

2 | CRÉATION EN 2018 DE YOUNICORNS, SPÉCIALISTE DE LA CO-CRÉATION DE START-UPS

Yunicorns est le « Corporate studio » du Groupe **Keyrus** dont la mission est de concevoir et d'accélérer les projets de co-crédation de start-ups en collaboration active avec les grandes marques. Yunicorns permet aux entreprises de mieux rencontrer leur marché et de répondre ainsi plus rapidement aux attentes de leurs clients en termes d'évolution des produits et de leurs usages.

L'initiative de créer Yunicorns est née d'un double constat sur l'état du marché :

- l'essor émergent des start-ups qui connaissent un renforcement de l'innovation au sein de leur ADN.
- le besoin croissant d'accompagnement des grandes entreprises qui peinent parfois à innover et à faire évoluer leurs business models dans un marché en , constante évolution à l'ère du Digital.

Véritable vecteur de transformation des entreprises, l'activité de co-crédation d'une start-up s'articule en 4 étapes majeures :

1. Analyse du besoin : conception du business model, identification des propositions de valeur associées et

constitution de l'équipe adaptée

2. Réalisation du produit : compréhension des attentes, conception de l'expérience utilisateurs et développement produits via des technologies disruptives : Machine Learning, Intelligence Artificielle (IA), Blockchain, etc.
3. Mise sur le marché du produit : déploiement des méthodologies de Digital Marketing et de Growth Hacking
4. Déploiement et financement : scalabilité produit, private equity, crowdfunding, ICOs, etc.

Véritable "usine à entreprendre", articulée autour de compétences Produit (UX, design, product management, digital marketing, growth hacking) et Technique (blockchain, intelligence artificielle, développement full-stack), l'équipe Yunicorns s'est déployée en 2019 autour de projets de startups dans des secteurs aussi variés que :

- la promotion immobilière
- la logistique alimentaire internationale
- la grande distribution en France
- la robotique et l'IoT
- les offres de restauration d'entreprise
- le conseil

Yunicorns promeut l'exécution comme nouveau moyen d'innover en alliant efficacité, pragmatisme et maîtrise des budgets.

FONDATION KEYRUS

solidarity into value

3 | LA FONDATION KEYRUS : INNOVER POUR UN MONDE SOLIDAIRE

La Fondation d'entreprise **Keyrus** est née en 1996 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 - Sciences & Éducation - Art & Culture, en associant chacune d'entre elles au développement croissant dans la société du « tout numérique » ainsi qu'au besoin de recherche constante de nouvelles innovations.

Trois nouveaux programmes solidaires ont été soutenus par la Fondation **Keyrus** en 2019 :

- Latitudes - Exploring tech for good
 - o Présentation : Favoriser l'engagement durable des étudiants sur des projets d'intérêt général liés aux nouvelles technologies à travers un programme d'innovation pédagogique intégré dans leur cursus scientifique.
 - o Projet soutenu : Soutien du projet pédagogique « TECH for Good » à destination des étudiants.



- o Objectif : Permettre un apprentissage mixte de la musique (temps de cours en présentiel & temps de formation en ligne) selon une pédagogie innovante grâce aux outils numériques & démocratiser l'accès à la musique.
- Ecole de musique connectée
 - o Présentation : Enseigner la musique autrement en intégrant les nouvelles technologies dans l'apprentissage de la musique.
 - o Projet soutenu : Soutien du projet « École de musique connectée », enseignement musical connecté incluant instruments & outils numériques.
 - o Objectif : Permettre un apprentissage mixte de la musique (temps de cours en présentiel & temps de formation en ligne) selon une pédagogie innovante grâce aux outils numériques & démocratiser l'accès à la musique.
- Art dans la cité
 - o Présentation : Introduire les arts visuels contemporains à l'hôpital afin d'améliorer les espaces de vie, les conditions de travail du personnel & contribuer au mieux-être des patients.
 - o Projet soutenu : Soutien du projet « Illuminart », dispositif interactif, immersif & innovant qui permet de projeter des œuvres d'art & des contenus numériques artistiques multi-sensoriels.
 - o Objectif : Apporter du bien-être aux personnes hospitalisées & contribuer à diminuer l'anxiété & la douleur, en particulier des enfants.



L'ambition du Groupe **Keyrus** est d'accompagner ses clients notamment à transformer leur vision en valeur. La réussite de tout projet, est bien-sûr technologique, mais elle est également humaine. Elle nécessite des valeurs humaines fortes qui sont la confiance, la transparence et bien sûr la passion, fondamentales à la liberté d'entreprendre.

Le Groupe travaille ainsi de manière continue et en profondeur sur sa marque employeur et 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**.
-

Ce travail a permis de définir des politiques et des processus.

1 | L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE

LES SALARIÉS

Le Groupe **Keyrus** a vu globalement ses effectifs augmenter en deux ans de 8% avec un nombre de 238 collaborateurs supplémentaires sur la période dans un contexte de tension et de recherche de talents. L'activité Grands Comptes qui représente plus de 80% de l'effectif total enregistre ainsi la majeure partie de cette évolution. La croissance des effectifs est essentiellement organique.

La croissance est aussi marquée par une forte internationalisation des effectifs du Groupe puisque les filiales étrangères représentent plus de la moitié des effectifs totaux :

Effectif total :

Le nombre de salariés présents au 31/12/2019 (CDI, CDD, contrats de professionnalisation...) :

	Au 31/12/2019		Au 31/12/2018	
France	1 505	47,3%	1 595	49,1%
Brésil	355	11,2%	429	13,2%
Belgique	101	3,2%	104	3,2%
Espagne	118	3,7%		
Total Périmètre RSE	2 079	65,4%	2 128	65,5%
Autres (hors Périmètre RSE)	1 100	34,6%	1 121	34,5%
Total	3 179	100,0%	3 249	100,0%

Le collaborateur est au cœur de la politique des Ressources Humaines et à ce titre, le développement personnel et la fidélisation de ces derniers s'inscrivent dans la stratégie d'entreprise.

Répartition par nature de contrat :

Nature du contrat	2019		2018	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	2 024	97,4%	2 034	95,6%
CDD	10	0,5%	26	1,2%
Contrats en alternance et équivalents	42	2,0%	55	2,6%
Autres	3	0,1%	13	0,6%
Total	2 079	100,0%	2 128	100,0%

Cette politique de fidélisation se traduit par plus de 97% des contrats à durée indéterminée, en légère augmentation par rapport à 2018. Le Groupe recourt aux contrats à durée déterminée essentiellement pour répondre aux besoins de remplacement de salariés en congés ou en absence de longue durée. **Keyrus** encourage les contrats de professionnalisation et d'apprentissage pour aider les jeunes à entrer dans la vie active.

Des salariés de haut niveau

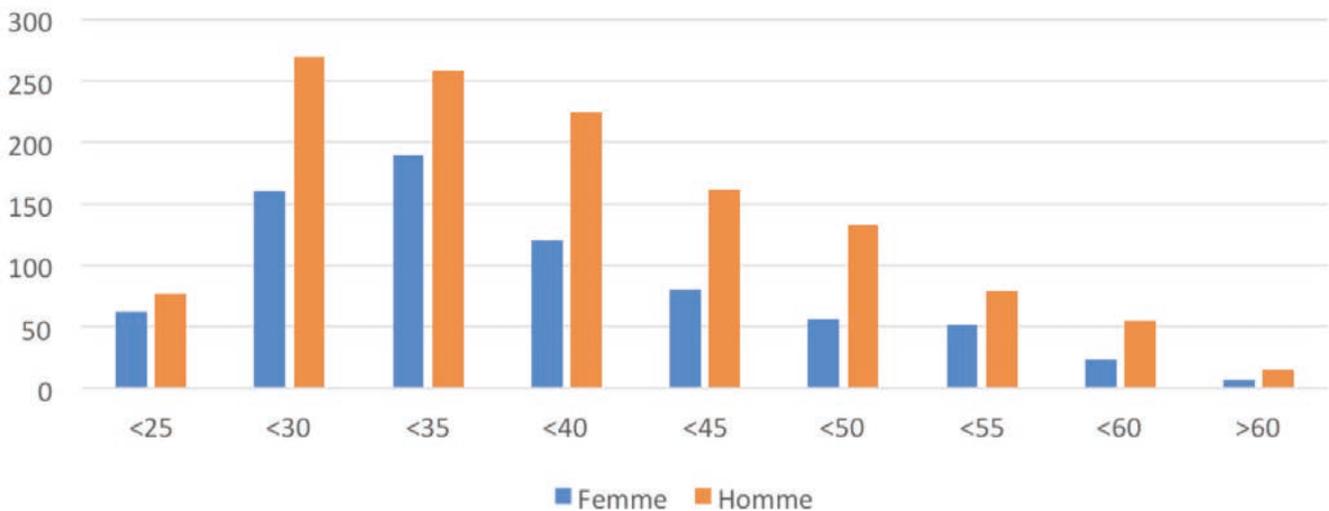
Près de 90% des salariés permanents du Groupe Keyrus sont des cadres diplômés, relativement jeunes.

L'âge moyen :

L'âge moyen des collaborateurs en CDI et présents au 31 décembre 2019 est de 36,3 ans, donnée relativement stable sur les derniers exercices. Les effectifs sont donc relativement jeunes. Cette pyramide des âges permet à la fois un encadrement des équipes et un transfert de compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

La pyramide des âges est construite sur la base des effectifs permanents présents dans le groupe à la clôture de l'exercice.

**Pyramides des âges
Salariés en CDI présents au 31/12/2019**



LES RECRUTEMENTS

Keyrus favorise 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 fortement

sensibilisé aux problématiques liées à la discrimination. Les étapes du processus de 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. Chaque candidature est traitée et fait l'objet d'un retour sous 2 semaines. L'entretien se distingue généralement en 2

étapes : un entretien avec un Chargé de recrutement dont l'objectif est de présenter la société, valider les aspirations professionnelles du candidat et leurs adéquations au positionnement et stratégie de l'entreprise, puis un entretien avec un Manager Opérationnel qui valide les expertises et les réalisations du candidat, et évalue son aptitude à mener à bien les missions confiées par les clients.

Pour parvenir à attirer de nouveaux talents, **Keyrus** développe différents axes de « sourcing » qui lui assurent des candidatures riches et variées. Le Groupe utilise les CVthèques et diffuse régulièrement des annonces sur les principaux « Job board » spécialisés dans le domaine informatique/décisionnel/métiers (Monster, Apec, Cadremploi...), mais aussi les « réseaux sociaux professionnels » tels que LinkedIn.

Keyrus communique également ses offres d'emplois sur la page « Carrières » de son site Internet, ce qui lui permet de recevoir un grand nombre de candidatures spontanées. Enfin, le Groupe associe ses collaborateurs au travers d'une démarche de cooptation, simple et dynamique, qui constitue son deuxième canal de recru-

tement.

Keyrus recrute des collaborateurs confirmés mais aussi des collaborateurs juniors et des jeunes diplômés qu'il accompagne dans leur évolution de carrière. Les profils et les compétences recherchées s'articulent autour de l'ensemble des activités de l'entreprise (Data Intelligence, Digital et Conseil). Le Groupe recrute principalement des consultants, des ingénieurs projets, des chefs de projets, des directeurs de projets, des experts et des managers. **Keyrus** a lancé en 2019 son Elite Data Program afin de faire monter en compétences de façon accélérée de jeunes diplômés sur les technologies les plus demandées du marché à travers un programme d'excellence. D'une durée de 2 semaines, ce nouveau programme propose à 12 participants, directement recrutés en CDI, une intégration de haut niveau mixant technologies, méthodologie projet, Modern BI, Agilité, Cloud & Big Data. Les recrues bénéficient également de formations intensives sur des solutions d'éditeurs (tels que Talend, Snowflake, Databricks, etc.), avec des certifications à la clé. À l'issue de leur parcours, les candidats se verront offrir un CDI pour intégrer de façon définitive les équipes de **Keyrus**.



Les équipes RH animent des événements innovants dédiés au recrutement qui permettent à de nombreux candidats de rencontrer **Keyrus** : Afterwork cooptation, Afterwork jeunes diplômés, meet up, forum virtuel, etc.

Au sein des écoles partenaires, des simulations d'entretien sont organisées, ainsi que des conférences métiers et techniques, au cours desquelles **Keyrus** partage son expérience avec ses futurs collaborateurs potentiels.

Véritable tremplin de carrière, **Keyrus** accueille de nom-

breux jeunes diplômés, alternants et stagiaires, comme le définit l'accord intergénérationnel. Dans ce cadre, le Groupe développe et entretient des relations privilégiées avec de nombreuses écoles d'ingénieurs et de commerce : L'Ecole Polytechnique, l'EPITA, SUPINFO, l'EISTI, l'Université Paris-Dauphine, l'Université Lyon, l'EM Lyon, l'ESSEC, Neoma/ESC Rouen, l'ENSAI...

Keyrus développe également sa chaire de formation de profils « Data Scientist » avec l'École polytechnique, créée dès 2014.

Enfin, pour pourvoir ses postes ouverts, **Keyrus** favorise la mobilité interne, communique ses ouvertures de postes en interne sur son Intranet et sur Workplace (Le réseau social d'entreprise du Groupe). En 2019,

en France, 12% des salariés présents au 31 décembre 2018 ont bénéficié d'une promotion interne en 2019.

Embauches :

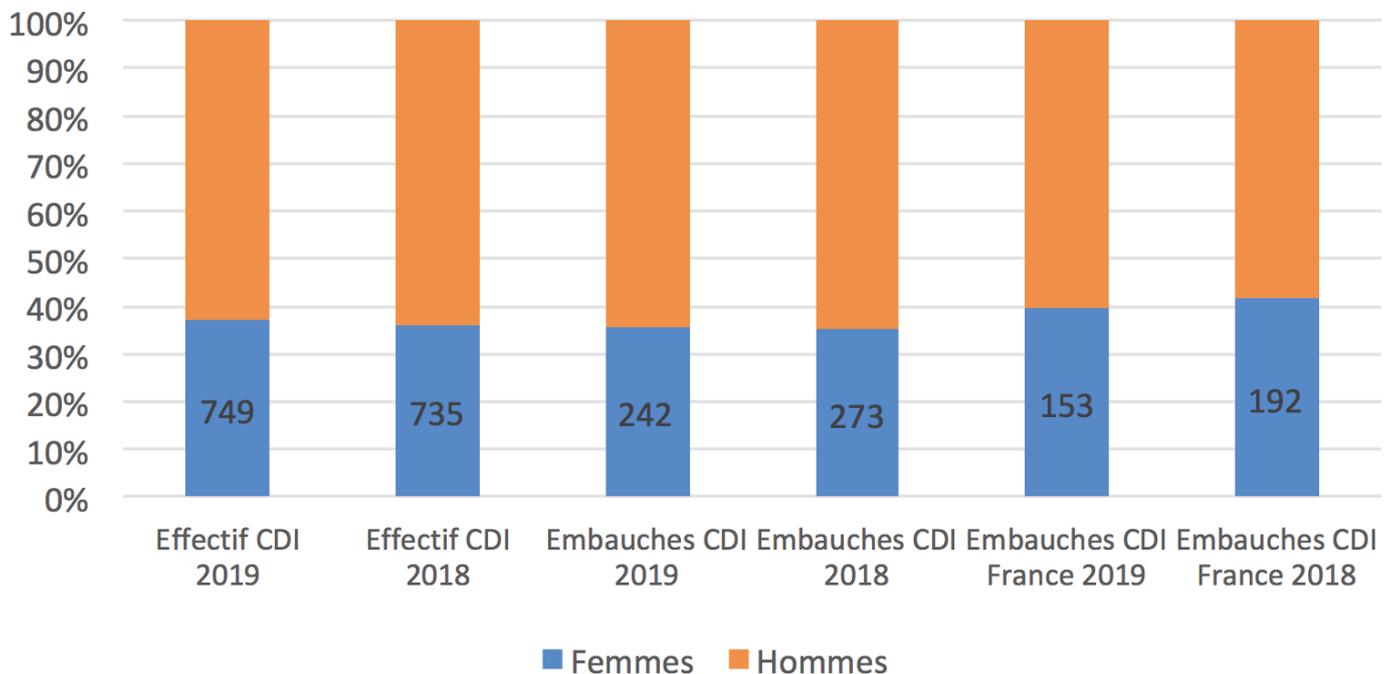
Nature du contrat	2019		2018	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	677	86,0%	775	84,0%
CDD	23	2,9%	54	5,0%
Contrats en alternance et équivalents	26	3,3%	56	6,1%
Autres (stagiaires)	61	7,8%	38	4,1%
Total	787	100,0%	923	100,0%

Comme cela a été mentionné précédemment, les recrutements sont essentiellement sous forme de contrats à durée indéterminée. Les 677 nouveaux CDI comprennent 242 femmes et 435 hommes, soit une proportion hommes/femmes en ligne avec la répartition actuelle. L'effort important de la Direction en France pour promouvoir les femmes au sein de l'entreprise porte

ses fruits puisque pour la deuxième année consécutive, la part des femmes dans les recrutements en CDI est de 40%. La proportion des femmes dans les contrats en alternance et dans les stagiaires laisse également entrevoir une réelle tendance de fond vers un rééquilibrage de la part des hommes et des femmes au sein du Groupe **Keyrus**.



Evolution Répartition Hommes / Femmes



Keyrus poursuit donc sa politique d'embauches et les nombreux recrutements démontrent l'attractivité du Groupe.

Keyrus a développé un processus complet d' « on-boarding ». Avant même son arrivée, un futur collaborateur Keyrus est informé des dernières actualités de l'entreprise et est convié à une 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. Afin de favoriser le contact et l'esprit d'appartenance, nous organisons un déjeuner entre les nouveaux collaborateurs, leurs managers et le service RH. L'après-midi d'intégration est dédiée à la formation à travers notre plateforme KLX¹ (Sécurité, RGPD, etc.).

Lors du 'Welcome Aboard', les nouveaux collaborateurs de Keyrus reçoivent un kit de bienvenue et les informations, contacts et process pour intégrer facilement l'entreprise. Le Groupe a déployé une évaluation RH à 15 jours et à 60 jours après l'arrivée, ce qui permet de s'assurer de la bonne intégration et

satisfaction du collaborateur. Globalement, 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. Un directeur de chaque entité de Keyrus présente son activité. Chaque collaborateur prend ainsi connaissance de l'ensemble des métiers de l'entreprise.

LES DÉPARTS

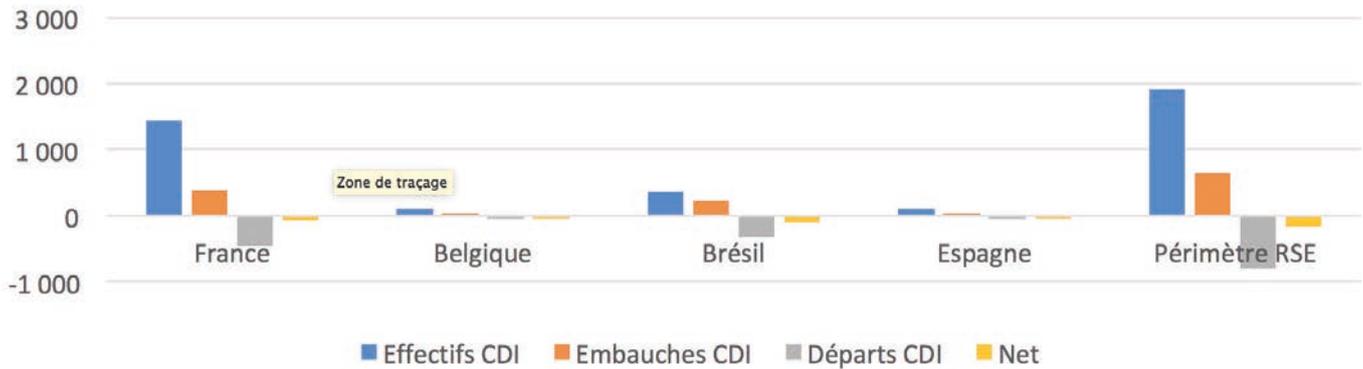
L'analyse des départs est réalisée sur les contrats

Départs de salariés permanents	2019 Nombre	Taux de départs	2018 Nombre	Taux de départs
France	462	31,9%	385	25,6%
Brésil	320	90,1%	237	55,2%
Belgique	22	21,8%	33	31,7%
Espagne	33	28,0%		
Total	804	39,7%		

permanents.

¹ Keyrus Learning Experience

Entrées sorties par zone géographique



Les effectifs en CDI sont relativement stables en nombre, avec toutefois de fortes disparités régionales. Les plus fortes croissances s'accompagnent également de forts taux de départs. Il convient de rappeler que le secteur du numérique, en croissance constante, enregistre des taux de départs relativement importants. Pour limiter ces impacts négatifs sur l'activité, le Groupe a développé une politique de gestion des talents et de fidélisation des salariés.

2 | LA GESTION DES TALENTS ET LA FIDÉLISATION

POLITIQUE DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS

Management de proximité et Leadership :



Keyrus favorise un management de proximité afin d'accompagner et de faire progresser chaque collaborateur. 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 ». Par ailleurs, afin de développer l'esprit d'entreprise

et d'appartenance, Keyrus organise régulièrement différents événements internes favorisant la proximité managériale et la communication (réunion d'agence, petit déjeuner Direction, Manager Meeting, petits déjeuners organisés chez les clients, etc.). Ces moments d'échanges, dans un cadre convivial, permettent la transmission d'informations sur les résultats, la stratégie, les succès de l'entreprise, les nouvelles missions à venir, ...

Keyrus renforce également la communication grâce à plusieurs newsletters trimestrielles: Ressources Humaines, Innovation, Groupe, etc...

Keyrus a également développé un processus spécifique afin d'accompagner les collaborateurs de retour de mission, le « 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 leurs réseaux et contacts dans l'entreprise.

Ancienneté

	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018	Au 31/12/2017
France	5,0	4,8	4,3
Brésil	1,9	1,9	2,1
Belgique	5,6	5,4	
Espagne	5,3		
Périimètre RSE	4,5	4,2	3,9

L'ancienneté moyenne est de 4,5 ans avec des écarts significatifs selon les zones géographiques.

Le nombre d'années d'ancienneté moyen au Brésil, inférieur à celui de la France, s'explique par une forte croissance sur ce pays et un taux de turnover plus élevé.

Le turnover en France est en légère baisse passant de 34,1% en 2018 à 29,2% en 2019. Il est calculé sur la base au numérateur, du nombre d'entrées et de sorties en 2019 des salariés en CDI, et au dénominateur, du total des personnes en CDI à la clôture de l'exercice.



Cette baisse sur le périmètre France est le résultat des politiques menées en faveur de la fidélisation et de la rétention des talents décrite ci-après.

POLITIQUE DE GESTION DES CARRIÈRES

Cette baisse sur le périmètre France est le résultat des politiques menées en faveur de la fidélisation et de la rétention des talents décrite ci-après.

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

- Le suivi managérial est une préoccupation majeure de l'entreprise. La gestion de carrière s'inscrit dans le cadre du projet d'entreprise et de sa stratégie. 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.

Cette rencontre permet de faire le bilan de l'année écoulée, de fixer des objectifs pour l'année à venir, de définir les actions de formations nécessaires. Le manager et le collaborateur échangent sur les perspectives d'évolution, le projet professionnel du collaborateur et les parcours professionnels disponibles dans l'entreprise. Le référentiel métier et celui des compétences sont des outils précieux pour les managers dans l'évaluation des collaborateurs.

Chaque support d'entretien annuel est lu et exploité

par les Ressources Humaines lors de Comités de lecture RH. Par la suite, l'ensemble des actions (rémunération, formation, évolution professionnelle, mobilité, etc.) sont validées collégalement lors des Revues d'effectif qui rassemblent la Direction Générale, la Direction Opérationnelle et la Direction des Ressources Humaines.

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

Pour favoriser la détection et le suivi des talents, **Keyrus** avait initié en 2018 une 'Revue des Talents' dont l'objectif était de construire un parcours spécifique de carrières pour fidéliser les potentiels et personnes clés.

Keyrus a développé son « Parcours Talent » en 2019. Il regroupe une vingtaine de collaborateurs dits « Talents » identifiés par les managers puis validés par un jury Ressources Humaines dans le cadre d'une soutenance.

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

Le Parcours Talent offre aux collaborateurs sélectionnés un accès privilégié à la formation, à la mobilité géographique ou professionnelle, à des projets internes, ou des projets à caractère entrepreneurial. Il est un réel accélérateur de carrière avec le suivi d'un parcours professionnel personnalisé.

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

Le parcours est composé de moments forts tels que des journées de formation exclusivement dédiées aux talents, des rencontres avec le CEO et un voyage.

Ce parcours a été lancé en 2019 en France, un développement à l'international est prévu prochainement.

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.**

Désireux de s'appuyer en priorité sur ses collaborateurs

pour son déploiement national et international, **Keyrus** recueille les souhaits de mobilité géographique et professionnelle de ses collaborateurs grâce à un outil de gestion de carrière innovant.

Keyrus réalise chaque année depuis 2018 plusieurs événements pour favoriser et faire connaître la mobilité interne nationale, internationale et professionnelle, dont un Afterwork spécial mobilité pour favoriser la mise en place de VIE. Ces rencontres rassemblent les Ressources Humaines et les managers opérationnels pour présenter les opportunités et les passerelles existantes dans l'entreprise. Une trentaine de collaborateurs a bénéficié en 2019 d'un dispositif de mobilité (changement de poste – mobilité horizontale ou mobilité internationale).

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.



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** attribue 7% de sa masse salariale à la formation et la R&D.

La formation professionnelle continue permet, quant à elle et de manière plus spécifique, 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 offre en outre la possibilité d'adapter les compétences aux exigences du marché, 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 chaque année une consultation auprès de chaque directeur de département afin de déterminer les axes stratégiques de formation envisagés pour l'année à venir.

2019	Périmètre France	Belgique	Espagne	Périmètre RSE hors Brésil
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	974	79	114	1 167
Nombre d'heures de formations dispensées sur l'année	17 585	2 675	2 565	22 825
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur	18,0	33,9	22,5	19,6
% de salariés formés	66,7%	78,2%	96,6%	69,5%

Nous constatons en 2019 en France une baisse du nombre d'heures total de formation, mais ces heures sont mieux réparties sur l'ensemble des salariés.

Evolution formation périmètre France	2019	2018	Variation
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	974	943	31
Nombre d'heures de formations dispensées sur l'année	17 585	21 650	-5.073
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur	18,0	23,0	
% de salariés formés	66,7%	61,8%	

Dans l'optique de renforcer sa formation intra-entreprise et de développer sa proximité avec ses collaborateurs, **Keyrus** a créé en 2017 un pôle de formations internes et externalisées, dénommé **Keyrus Learning eXperience (KLX)**

KLX a pour mission de proposer au plus grand nombre de collaborateurs de **Keyrus** une offre de parcours de formation personnalisable autour de quatre axes :

- **Technique** : Data, Digital, Management de projet, etc.
- **Métiers** : Marketing, Finance, Commerce, etc.
- **Soft skills** : Management, Développement personnel, etc.
- **Langues** : Anglais, Espagnol, Portugais, etc.

KLX propose de nouvelles ressources pédagogiques interactives et innovantes : classes inversées, adaptive learning, MOOC, e-Learning tutoré, learning analytics, etc. via une plateforme en ligne dénommée 'MyKLX', qui propose de suivre des formations à distance ou en classe.

La richesse des formations assure aux collaborateurs un renforcement de leurs compétences et le maintien de leur employabilité.

En 2019, les principaux objectifs poursuivis par KLX ont été :

- d'accompagner les collaborateurs dans les transformations du Groupe, notamment digitale et organisationnelle,
- de les aider à développer leurs compétences et à s'adapter aux nouveaux enjeux technologiques et managériaux,
- de valoriser leur apprentissage et leur montée en compétence à travers l'obtention de certifications et diplômes reconnus.

Dans le cadre de ses relations partenariales, Keyrus développe également des alliances privilégiées avec un grand nombre d'éditeurs majeurs et innovants du marché. Ces programmes de partenariats permettent

de former les collaborateurs aux dernières versions disponibles, d'être toujours en phase avec l'évolution des technologies.

Le Groupe forme ainsi régulièrement les consultants directement chez les éditeurs du marché (Alteryx, IBM, Microsoft, Oracle, Qlik, SAP, Tableaux software, , etc.).

Keyrus développe également en interne une formation liée à la gestion de projet pour les futurs chefs de projet.

En France, plus de 1.400 heures de formation ont été consacrées aux ressources humaines et à des thématiques telles que la gestion du stress, au développement personnel, etc.

Une part significative de la formation demeure sur l'axe métier pour permettre aux collaborateurs du Groupe de se former aux dernières technologies et innovations du marché.

3 | EGALITÉ DES CHANCES



Fidèle à ses valeurs fondamentales dont font partie la diversité et le respect d'autrui, Keyrus s'est doté d'un code

éthique strict qui guide l'ensemble de sa conduite et de ses pratiques.



Le Groupe est et sera toujours un employeur responsable. Société internationale et multiculturelle, Keyrus respecte et défend depuis son origine la diversité humaine et culturelle de son personnel en soutenant activement un nombre important d'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 2012. 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. En 2018, **Keyrus** a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux. Cette même année, 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.

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.

Keyrus défend ainsi avec force et conviction la diversité et l'égalité des chances en son sein, en conduisant année après année un ensemble d'actions en faveur :

- De L'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- Des séniors
- Du handicap
- De L'évolution de carrière et de la formation

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Historiquement, les femmes sont moins représentées dans le secteur des entreprises de service numérique. **Keyrus** lutte contre cet état de fait en ouvrant l'ensemble de ses postes aux deux sexes, et en 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 les candidatures d'hommes et de femmes.

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

au sein du Groupe **Keyrus**.

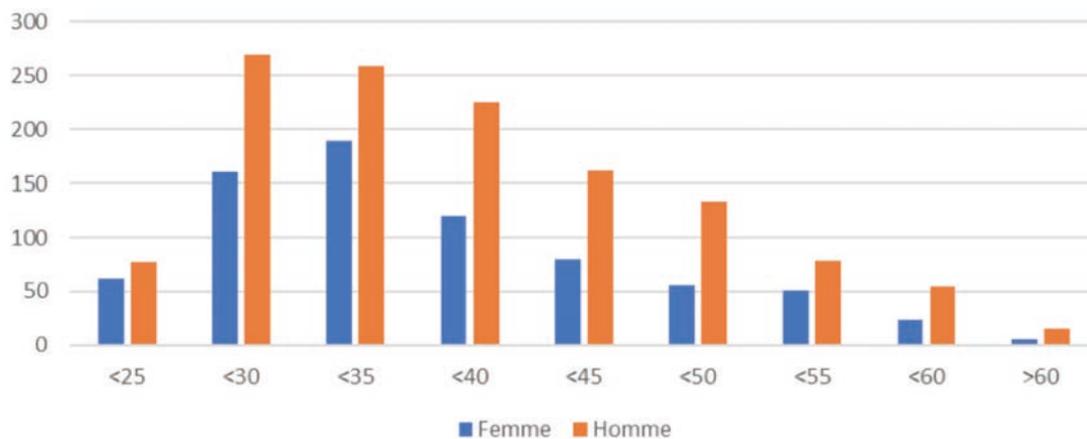
Keyrus affiche aujourd'hui, un effectif féminin qui représente 37% de l'effectif global du Groupe ; soit un taux supérieur au taux moyen toujours constaté dans son secteur d'activité et surtout en légère hausse par rapport à 2018.

	Au 31/12/2019		Au 31/12/2018	
Hommes	1 308	62,9%	1 344	63,2%
Femmes	771	37,1%	784	36,8%
Total (périmètre RSE)	2 079	100,0%	2 128	100,0%

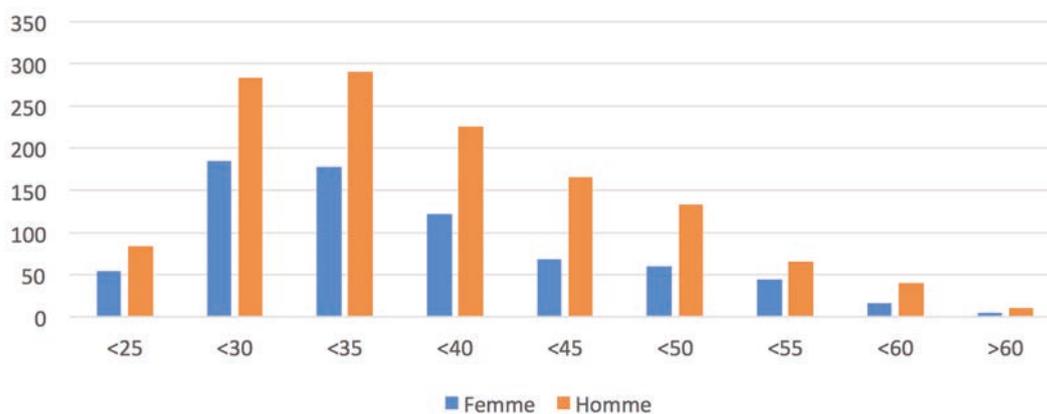
Le graphique ci-dessous présente la répartition des salariés en CDI au sein du Groupe Keyrus en fonction de leur âge et de leur sexe. Ce schéma traduit la difficulté à

recruter des femmes, même si l'écart tend chaque année à diminuer.

Pyramides des âges
Salariés en CDI présents au 31/12/2019



Pyramides des âges
Salariés en CDI présents au 31/12/2018





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

Keyrus a négocié dès 2013 avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dès l'embauche, et ce à tous les stades de la vie professionnelle. Cet accord a été renouvelé pour une durée de trois ans en Janvier 2017 et est suivi annuellement.

Keyrus est adhérent à la Fondation Femmes@numérique depuis sa création en juin 2018. L'initiative est à destination de tous : professionnels, jeunes, parents, enseignants, etc. Elle porte deux ambitions : passer à l'échelle et s'inscrire dans la durée. Portée par le Cigref, Syntec numérique, la Conférence des Grandes écoles, Talents du numérique, Social Builder et l'AFMD, ce projet rassemble 42 entreprises et 40 associations, toutes engagées sur cinq ans.

La Journée de la Femme a été célébrée en 2019 à travers l'ensemble de nos filiales dans le monde. À cette occasion, un débat a été organisé entre les collaborateurs & collaboratrices et les représentants de la direction afin d'échanger sur la place des femmes dans le Groupe, et rappeler la conviction du Groupe en faveur

de l'égalité professionnelle.

LE PLAN SENIORS

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

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

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



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

LE RÔLE DE **KEYRUS** DANS L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Keyrus a développé une politique Handicap. Le Groupe s'engage pour la Diversité et l'Égalité d'accès aux Emplois. **Keyrus** est une entreprise citoyenne et pluriculturelle, qui a basé son développement depuis sa création sur des valeurs éthiques décrites dans une Charte Groupe. Reflet de la société moderne, **Keyrus** s'engage au travers de l'adhésion à la charte de la diversité à maintenir la réalité de ses engagements en faveur de l'égalité des chances, la non-discrimination,

comme autant de facteurs de créativité, d'innovation et de dynamisme économique et social.

L'engagement de **Keyrus** en faveur de la Diversité et de la non-discrimination à l'embauche se traduit par une politique d'ouverture en faveur du Handicap.

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

L'objectif est de promouvoir une meilleure perception des différentes formes de Handicap pour ainsi améliorer leur compréhension, reconnaissance et intégration au sein du Groupe **Keyrus**.

Cette campagne a permis de communiquer sur les démarches liées à la reconnaissance du Handicap, les missions de la MDPH ainsi que les sur les droits liés à la reconnaissance d'un Handicap.

Keyrus met en place depuis 2017 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 des collaborateurs concernés pour les inciter à se déclarer ou à renouveler leur déclaration auprès des CDAHP (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). La proportion de personnels handicapés déclarés étant néanmoins toujours assez faible au sein du Groupe, Keyrus est conscient de devoir continuer et renforcer rapidement ses actions pour augmenter le nombre de travailleurs handicapés au sein de l'ensemble de ses effectifs.

4 | QUALITÉ DE VIE 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.

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La bienveillance au travail est aujourd'hui une réelle nécessité dans l'entreprise et **Keyrus** s'intéresse 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.

Selon de nombreuses études scientifiques, l'empathie et la bienveillance font partie de la nature humaine. Les experts voient dans cette attitude une solution adaptée 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 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 derniers puissent exercer leurs activités dans les meilleures conditions possibles. Ceci concerne l'aménagement d'espaces de travail et de détente, spacieux et agréables, l'isolation et la climatisation appropriée, quand cela est possible, des bureaux ou la fourniture d'un équipement adapté notamment pour les personnes pouvant souffrir de déficiences physiques.





Conscient de l'importance d'un environnement de travail agréable et adapté, Keyrus a réalisé en 2017 un projet majeur de réaménagement de l'intégralité de ses bureaux sur les sites de Levallois et en régions. Ce projet, dénommé Liv'In, a eu pour but de repenser intégralement les espaces de vie des collaborateurs en leur offrant une expérience enrichie en termes de confort, de travail collaboratif et d'échanges dans des espaces de vie agréables et adaptés aux différents métiers du Groupe.

De la digitalisation au changement générationnel, le monde du travail est en pleine mutation. Keyrus souhaite soutenir la création et l'innovation de ses collaborateurs.

Ce projet national, étendu à l'ensemble des sites français, offrent aux collaborateurs des espaces de travail design et ergonomique, des espaces de partage, de co-working.

Keyrus est un lieu d'échange, de travail, de fidélisation, d'ouverture, de formation et de motivation.

En 2018, Keyrus a initié une enquête de satisfaction auprès de ses collaborateurs, conduite sur un périmètre régional dans un premier temps. Le Groupe est fier du niveau de satisfaction de ses collaborateurs puisque 90% ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits de leur vie professionnelle chez Keyrus.

Keyrus a renforcé en 2019 « TAKE KEYR », son

programme Santé, Bien-être & Epanouissement au Travail.

Dans le cadre de ce programme, et depuis de nombreuses années, Keyrus a développé des journées bien-être (tous les 1er jeudi du mois). Lors de ces journées, les collaborateurs bénéficient de paniers de fruits frais, de séances de massages et de cours collectifs (sophrologie, yoga, méditation, automassage...)

Le renforcement des animations autour de l'hygiène de vie, de la prévention santé & du bien-être au travail s'est traduit par exemple des pauses revitalisantes 100% healthy (dégustation d'Açaï Bowls), des séances de prévention des Troubles-Musculo-Squelettiques (TMS) directement en open-spaces, des séances de relaxation/gestion du stress grâce au programme Melomind (relaxation connectée).

En parallèle, Keyrus a créé en 2019 son offre de coaching professionnel pour ses collaborateurs de plus de 2 ans d'ancienneté. Le coaching accompagne les processus de fidélisation, de développement des potentiels & de gestion des carrières chez Keyrus.

Le coaching est un véritable levier de la stratégie RH, complémentaire aux actions de formation & au programme Take Keyr. Il constitue une opportunité à

forte valeur ajoutée pour les bénéficiaires.

Le coaching professionnel permet notamment d'accompagner nos collaborateurs dans leur carrière : Coaching de performance, Coaching de développement, Coaching de prise de fonction, Coaching de qualité de vie au travail (équilibre, épanouissement, motivation, , etc.)

Notre coach interne est certifiée ACTP par l'ICF (International Coach Fédération).

La demande de coaching peut émaner du collaborateur directement ou bien de son manager. En 2019, 5 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif interne et 20 sont prévus en 2020.

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 fonction des contraintes personnelles si les fonctions du demandeur le permettent.

La flexibilité, le développement de l'autonomie rendent possible, selon les missions du collaborateur, la mise en place du télétravail si le salarié en fait la demande.

Keyrus a signé en 2019 un accord d'entreprise portant sur le télétravail : Key@home !, qui répond à l'évolution des modes de travail et qui renforce l'autonomie et la flexibilité de nos collaborateurs.

Chaque salarié peut bénéficier, d'une journée de télétravail par semaine, après accord de son manager, pour une durée maximale de 12 mois renouvelable. Le télétravail vise à améliorer la qualité de vie au travail des salariés en recherchant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant l'effica-

cité et la qualité du travail fourni.

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

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

Cet accord a été un franc succès, plus de 150 salariés ayant bénéficié de ce dispositif depuis sa création.

Keyrus est donc très 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** a intégré en 2018 ce thème d'échange dans les entretiens annuels d'évaluation de l'ensemble de ses équipes.

En 2017, **Keyrus** a signé une charte portant sur le droit à la déconnexion. **Keyrus** a souhaité instaurer, par le biais de cette charte, une meilleure utilisation des outils de travail et de communication, un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et également s'assurer du respect des temps de repos de ses salariés. Un questionnaire sur le droit à la déconnexion a été envoyé aux salariés en France. 208 collaborateurs, dont 21,6% sont managers et 90% sont cadres, ont répondu à l'enquête. Plus de 86% des participants ont indiqué que pour eux le terme « droit à la déconnexion » évoquait quelque chose de positif voire de très positif. Plus de 85% d'entre eux bénéficient d'outils professionnels connectés (smartphone, ordinateurs portable, tablette, etc.). Plus de 57% d'entre eux utilisent ces équipements de manière occasionnelle. 15% d'entre eux déclarent les utiliser.

LES SALAIRES ET LEUR ÉVOLUTION

La masse salariale et les charges sociales du Groupe **Keyrus** sur le périmètre RSE se décomposent de la manière suivante sur le périmètre RSE :

	2019	2019 Pro forma 2018	2018
Masse salariale	99 518 494	83 817 727	88 894 955
Charges patronales	38 557 687	34 799 375	35 684 935
Taux de charges sociales	38,7%	41,5%	40,1%

2018 : Périmètre France + Belgique

2019 : Périmètre RSE : France + Belgique + Espagne + Brésil

La couverture sociale sur le périmètre proforma 2018 augmente de 1.4 point. Le taux de charges sociales sur le périmètre complet RSE ressort à 38,7%. Le Brésil impacte négativement cette moyenne avec un un taux de charges sociales de 22,0%.

La politique de rémunération intègre un levier attractif de bonus variable lié à des objectifs individuels et d'équipe, qualitatifs et quantitatifs. Le Groupe a mis en place un modèle de « feuille de route annuelle » par type de poste. La part de rémunération variable sur objectifs augmente avec le niveau de séniorité et de responsabilités assumées dans la fonction.

En outre, **Keyrus** dispose d'un accord de participation et d'un accord d'intéressement, qui récompensent la performance économique globale de l'entreprise, et auxquels est adossé un PEI permettant aux collaborateurs de faire des versements volontaires.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La majorité des salariés est cadre. Les salariés travaillent principalement sur une base de forfaits hebdomadaires

en heures et également de forfaits en jours en France. Au Brésil, les salariés travaillent en règle générale 40 heures par semaine.

Keyrus est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise qui poursuit les objectifs d'accompagnement et de non-discriminations des salariés-parents.

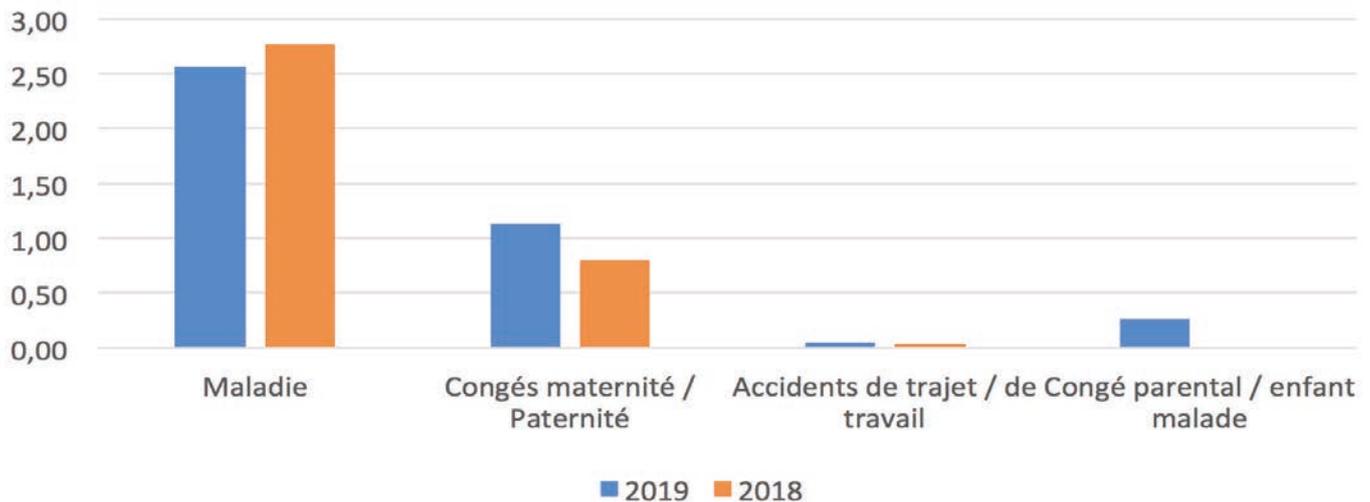
Depuis plusieurs années, **Keyrus** a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux à temps plein ou temps partiel. En 2019, plus de 90% des demandes de temps partiel ont été acceptées, ainsi que des aménagements de télétravail lorsqu'ils étaient compatibles avec les fonctions du demandeur.

ABSENTÉISME

L'absentéisme est relativement peu élevé sur le périmètre RSE hors Brésil puisqu'il est de 2,58%. Le taux est plus élevé en France avec un absentéisme de 4,03%. Les congés maternité / paternité représentent aujourd'hui 25% environ des absences.

Ces taux sont les résultats des politiques menées en interne sur les conditions de travail et sur la qualité de vie au travail qui rentrent dans les critères de performance de **Keyrus**.

Evolution de l'absentéisme Périmètre France



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Périmètre France	2019	2018
Nombre d'accidents avec arrêt		
Accidents de trajet	4	8
Accident de travail	0	4
Taux de Fréquence Accident de Travail	0,0	1,67
Taux de Gravité Accident de Travail	0,0	0,05
Nombre de maladies professionnelles déclarées	0	0

Les accidents concernent essentiellement des accidents de trajets. En France, le Groupe a enregistré 4 accidents du travail avec arrêt.

Les taux de Fréquence et de Gravité sont calculés sur la base des accidents de travail uniquement. Les taux sont relativement faibles.



RELATIONS SOCIALES

Le dialogue social (organisation, procédures, consultation, négociation)

Au cours des dernières années, **Keyrus** a réalisé un certain nombre d'accords internes afin d'améliorer le dialogue social avec ses employés, mais également afin de garantir l'égalité entre salariés :

- Accord en faveur de l'égalité Homme/Femme
- Accord intergénérationnel
- Charte du droit à la déconnexion
- Note interne sur les trajets inhabituels engendrant des compensations
- Charte pour le bon usage des systèmes d'informatiques et de l'intranet

Les accords collectifs

Keyrus a renouvelé ses deux accords d'entreprise en Janvier 2017 pour une durée de 3 ans.

- Accord en faveur de l'égalité professionnelle Homme-Femme

Cet accord collectif vise à formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur les domaines

suivants : l'embauche, la formation professionnelle, la promotion professionnelle, la rémunération effective.

- Accord Intergénérationnel

Il est destiné à favoriser le développement d'une gestion active des âges en entreprise, facteur de compétitivité et de performance pour les entreprises.

L'accord intergénérationnel vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'accord sur le Télétravail a été finalisé en 2019.

VI | UNE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

1 | UN CODE ÉTHIQUE ET UNE CONDUITE MORALE AU CŒUR DE L'ENSEMBLE DES PRATIQUES DE KEYRUS

VALEURS ET ETHIQUE



Afin de garantir le respect et la cohérence avec les valeurs morales fondamentales de **Keyrus**, telles que la diversité, le respect d'autrui et des engagements, un code éthique strict a été établi afin de déterminer 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**.

Dès sa création, **Keyrus** a adopté un code éthique inspirant le bon déroulement de ses processus internes et externes afin de garantir un environnement de travail propice à l'épanouissement de ses collaborateurs. En adhérant en 2011 au Pacte Mondial des Nations Unies, **Keyrus** a renforcé son engagement 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.

En 2018, le Groupe a mis en place une fonction d'Audit Interne Groupe afin de poursuivre et de finaliser sa mise en conformité avec la loi Sapin II relative à la lutte contre la corruption.

UN CODE ÉTHIQUE PARTAGÉ AVEC LES FOURNISSEURS

Keyrus est un Groupe conscient des impacts potentiels

des pratiques professionnelles dans l'exercice de ses activités. Il s'engage ainsi à privilégier les solutions et procédures d'achats fiables et durables afin de réduire son impact 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.



APPROVISIONNEMENT AUPRES DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Keyrus est très attentif à la problématique achats dans le cadre de sa responsabilité environnementale et sociale. L'entreprise se conforme d'ores et déjà à des règles d'achats responsables, dans ses alliances avec ses partenaires et fournisseurs tout en respectant les principes édictés par le pacte Mondial des Nations Unies et le Code de déontologie établi en 2010 par le Syntec Numérique.

Keyrus respecte les dix principes de la « Charte des bonnes pratiques entre donneurs d'ordre et PME » établie par la médiation du crédit aux entreprises et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF). Cette charte vise à favoriser les conditions d'une « relation équilibrée, authentique et durable entre grandes entreprises, opérateurs publics et PME ». Elle encadre aussi les relations entre clients et fournisseurs de prestations intellectuelles. Le respect des 10 engagements pour des achats responsables doit permettre d'éviter des comportements abusifs dans la connaissance et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

- Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs
- Favoriser la collaboration entre grands

- donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques
- Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs
- Impliquer les grands donneurs d'ordres dans leurs filières
- Apprécier le coût total de l'achat
- Intégrer la problématique environnementale
- Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise
- Les achats : une fonction et un processus
- Une fonction achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
- Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs

2 | UNE FORTE ÉCOUTE DES CLIENTS ET UNE RELATION DANS LA DURÉE

L'analyse et la compréhension des besoins des clients constituent l'une des priorités du Groupe. **Keyrus** s'engage donc à leur proposer uniquement les solutions les plus pertinentes et adaptées, dans un souci de maîtrise de coûts et de bon retour sur investissement. Le Groupe évalue ainsi ses projets à travers des indicateurs de performance.

Le sens de la relation client de **Keyrus** se fonde sur l'écoute et le dialogue. Celle-ci ne passe pas une chaîne complexe mais s'établit directement avec les membres de la direction. **Keyrus** cherche toujours à satisfaire ses clients pour créer avec eux une relation durable.

L'un des indicateurs de performance de **Keyrus** suivi dans le cadre de la certification ISO 9001 en France est la mesure de satisfaction de ses clients.

VII | KEYRUS ET L'ENVIRONNEMENT



1 | LA POLITIQUE GÉNÉRALE (OU GLOBALE) EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

UNE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE AFFIRMÉE

Acteur éco-responsable engagé et soucieux de contribuer à la protection de la planète, **Keyrus** développe une politique environnementale dont l'objectif est de minimiser au mieux et sur le long terme tout impact néfaste pour l'environnement, la santé et la sécurité de ses collaborateurs mais aussi de ses clients, de ses fournisseurs, en minimisant son impact environnemental, en maîtrisant sa consommation d'énergie, ses déplacements professionnels, en recyclant systématiquement ses déchets, équipements et consommables.

Un ensemble d'actions d'information, de sensibilisation et de motivation des équipes du Groupe **Keyrus**, est ainsi mené afin que chacun puisse 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.
- L'analyse par le comité de Direction en charge de la RSE, des risques environnementaux de **Keyrus** et l'identification d'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

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 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 privatifs 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.

Pour les surfaces de bureau, chaque manager responsable d'un site est encouragé, en respectant les réglementations locales et le règlement intérieur des immeubles, à « dimensionner » les surfaces de chaque pièce en respectant des seuils minimums correspondant au nombre de collaborateurs présents.

Il doit également s'assurer de la conformité des locaux avec les réglementations locales et internationales en matière d'hygiène et de sécurité.

Il vérifie en outre qu'aucun matériau toxique ou dangereux n'est présent ou introduit dans ces locaux.

En outre, des travaux significatifs ont été réalisés ces dernières années quant à l'aménagement des bureaux afin de favoriser le bien être des équipes. Des salles de détente, de partage ont ainsi été créées.



MATÉRIELS INFORMATIQUES ET AUTRES ÉQUIPEMENTS

La politique d'achats du Groupe est gérée selon un modèle centralisé assurant une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, afin de mieux économiser l'énergie sur les sites. De ce fait, la Direction des Achats Groupe réalise elle-même les bilans carbone et autres audits énergétiques, et prend l'initiative des actions d'amélioration en vue d'assurer une gestion optimale des matériels et équipements. L'activité principale au sein de **Keyrus** soit le développement de logiciels et de gestion des projets informatiques, reste clairement identifiée. Elle autorise ainsi une gestion centralisée du parc de serveurs ainsi que de l'ensemble de ses équipements permettant une totale maîtrise des coûts à la fois économiques et écologiques.

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.

Elle s'appuie sur une meilleure gestion du nombre de photocopieurs et d'imprimantes du Groupe, en veillant à un usage raisonnable des consommables. Cet effort s'est concrétisé par la disparition des imprimantes des bureaux personnels, et leur remplacement par des imprimantes collectives liées directement au réseau.

Cet effet se renforce de fréquentes campagnes luttant contre le gaspillage de papier et d'encre à travers les impressions inutiles, et la favorisation du recours au scan, ou l'impression recto-verso.

MAITRISE ET DURÉE DE VIE DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

Elles sont facilitées par le référencement et l'inventaire systématique des matériels, des stocks et équipements achetés. Ainsi, ne sont remplacés que les matériels totalement obsolètes afin de garantir les meilleurs équipements aux collaborateurs.

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, ce qui 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 l'impact environnement lié à la mise au rebus desdits matériels.



TRANSPORT ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

L'activité de **Keyrus** l'oblige à détacher bon nombre de collaborateurs sur des sites extérieurs à l'entreprise générant un impact environnemental lié à ces déplacements. **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
- Eviter 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 de ces équipements (Belgique, Brésil, Israël, Canada). Un déploiement est également prévu aux Etats-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

2 | CHANGEMENT CLIMATIQUE

LES REJETS DE GAZ À EFFETS DE SERRE

Les gaz à effet de serre sont de deux natures pour le Groupe **Keyrus** :

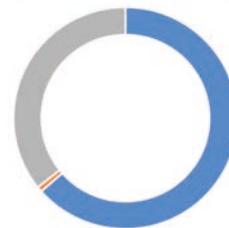
- Emissions liées aux bureaux : **Keyrus** étant locataire, le Groupe ne dispose pas de ces informations.
- Emissions liées aux déplacements : ces derniers sont de deux types avec d'une part les déplacements réalisés avec les voitures de fonction et d'autre part les déplacements liés aux voyages (train, avion et voitures de location (courte durée)). En termes de

méthodologie, les trois loueurs gestionnaires de la flotte automobile ont transmis les kilométrages observés à la date d'anniversaire des contrats. Ces kilométrages ont été extrapolés sur une durée d'un an. Le prestataire en charge de l'étude « empreinte carbone » a donc calculé les tonnes de CO₂ émises sur la base de ces kilométrages en répartissant les véhicules par chevaux fiscaux. Le suivi des kilomètres parcourus est réalisé par les agences de voyage pour le train et l'avion. Le périmètre est celui d'Absys Cyborg et de **Keyrus** France. Ainsi, les vols internes au Brésil ne sont par exemple pas inclus cette année. Les émissions de CO₂ ont été calculées à partir du tableur de l'Ademe dans sa version 8.4 en date de février 2020.

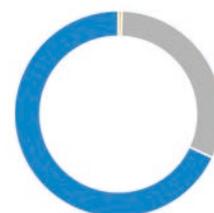
BILAN DE GAZ À EFFET DE SERRE

Keyrus a réalisé en 2019 son bilan de gaz à effet de serre sur le périmètre France et sur la base des sources d'émissions suivantes, dont on sait d'après l'étude 2018 qu'elles représentent les postes les plus significatifs : voyages en avion et en train gérés par deux agences de voyage et véhicules de fonction gérés par trois loueurs.

Emissions de Gaz à Effet de Serre en TequCO₂ et en %



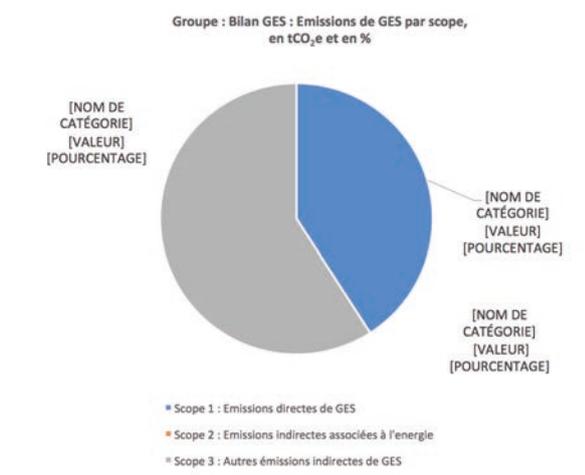
Absys Cyborg : Emissions de Gaz à Effet de Serre en TequCO₂ et en %



■ Train ■ Avion ■ Véhicule

Les voitures de fonction représentent 63 % des émissions de gaz à effet de serre des déplacements. Il est donc important de poursuivre la politique véhicules avec l'introduction de voitures hybrides, hybrides rechargeables voire électriques pour améliorer ce résultat.

En ce qui concerne Absys Cyborg, on retrouve le même ordre de grandeur avec une part de véhicules représentant 68 % des émissions de gaz à effet de serre.



Les émissions directes de GES représentent 41 % des émissions de GES et les autres émissions indirectes de GES en couvrant 59 %. Les émissions indirectes associées à l'énergie sont non significatives.

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.

3 | ECONOMIE CIRCULAIRE

PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS (RECYCLAGE, RÉUTILISATION, LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE)

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, des mesures sanitaires très strictes ont été imposées aux équipes de Keyrus parmi lesquelles le télétravail. De ce fait les données relatives aux déchets n'ont pas pu être centralisées et consolidées dans les délais impartis. Les données quantitatives présentées ci-dessous sont ainsi celles de l'exercice 2018. Les informations seront mises à jour en 2020.

Keyrus France a mis en place un système de tri sélectif des déchets. Ces derniers ne sont pas quantifiés car ils sont collectés par les services de la ville.

Les déchets de bureau du siège sont gérés par la société Tri.o Greenwishes.

Le siège a enregistré les déchets suivants :

• DIB	20,10 tonnes
• Papiers et cartons	12,15 tonnes
• Canettes	0,08 tonnes
• Bouteilles plastiques	0,41 tonnes
Total	32,74 tonnes de déchets de bureau en 2018

La valorisation de ces déchets a permis d'économiser 4,02 tonnes équivalent CO2 en 2018.

Les déchets dangereux concernent les équipements électriques et électroniques.

De par son activité tertiaire, et de la présence d'une partie des salariés chez les clients, le gaspillage alimentaire est une thématique non significative pour le Groupe.

4 | AUTRES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

- Protection de la biodiversité : Le Groupe, en raison de son activité tertiaire, n'a pas lancé de politique en faveur de la biodiversité.
- Utilisation des sols : le Groupe est essentiellement locataire de ses bureaux. La thématique de l'utilisation des sols ne s'applique donc pas au Groupe en 2018.

5 | ENJEUX NON SIGNIFICATIFS POUR LE GROUPE KEYRUS

Les enjeux suivants ne sont pas applicables pour le Groupe Keyrus :

- La lutte contre la précarité alimentaire
- Le respect du bien-être animal
- Une alimentation responsable, équitable et durable.

La lutte contre le gaspillage alimentaire est un enjeu non significatif pour le Groupe.

Concernant l'évasion fiscale, le groupe n'est pas présent dans les zones identifiées comme des paradis fiscaux.

KEYRUS

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

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

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

Data Intelligence

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

Digital Experience

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

Conseil en Management & Transformation

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

Présent dans 19 pays et sur 4 continents, le Groupe **Keyrus** emploie 3 200 collaborateurs.

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