

La RSE

au cœur de l'ADN Keyrus



Keyrus a adhéré en 2011 au Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagé sur 8 des 17 Objectifs de Développement durable (ODD).

ENVIRONNEMENT



Respect de la planète et mesures de préservation de l'environnement

SOCIAL



Santé & qualité de vie au travail



Formation continue



Mixité & égalité des chances



L'humain au cœur de la performance durable

GOVERNANCE



Éthique et conformité

keyrus
fondation



Notre Manifeste

« **Maîtriser et donner du sens à la donnée pour rendre l'avenir plus simple, plus humain et plus vertueux** » demeure la vision renouvelée de Keyrus face aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux de la décennie en cours.

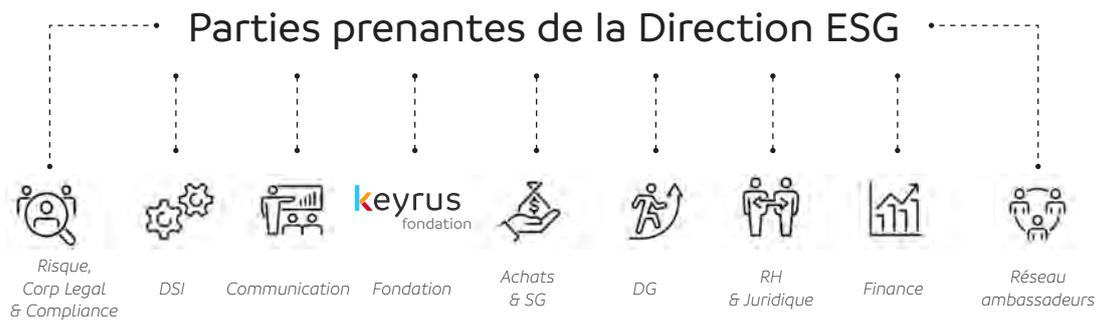
Cette vision repose sur trois convictions essentielles:

- **Human Data** : Par une approche « Business to Human » de la Data, Keyrus élargit son champ d'action en valorisant la Data sous le prisme d'un développement collectif et durable au service d'une performance financière, environnementale et sociétale.
- **Inspirational Reality** : Concepteur de solutions innovantes et inspirantes, Keyrus est avant tout une entreprise de « Doers » et répond de manière pragmatique à ses clients dans une démarche itérative intégrant systématiquement des « quick wins » et des livrables tout au long de la trajectoire de transformation digitale.
- **Simplex future** : Dans un monde de plus en plus complexe et hyper connecté, Keyrus aide ses clients à construire leur futur en simplifiant cette complexité par l'analyse des données.



La Direction RSE est placée sous la responsabilité du Président Directeur Général Groupe.

Pour répondre à ses ambitions, Keyrus s'est doté d'un Comité RSE dédié.



La Direction RSE a en charge la détermination de la stratégie et son déploiement en incluant l'ensemble de ses parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires financiers, investisseurs, associations et institutions publiques), le pilotage et la coordination des différents chantiers et la publication des rapports et communications associées

La démarche de Keyrus repose sur 3 piliers majeurs:

Catégorie	Enjeux	Définition
Social	Formation	Assurer la gestion, le développement et l'évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs
	Santé & QVT	Garantir la santé, la sécurité et la qualité de vie sur les lieux de travail
	Egalité Homme / Femme	Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes
	Diversité & Inclusion	Représenter et intégrer une variété de profils (diversité des âges, sexes, origines ethniques, culturelle, religieuse, orientations sexuelles, handicap...) au sein d'une entreprise
Environnement	Energie & BEGES	Etre acteur de notre consommation énergétique et conscient de nos émissions afin de les réduire, de nos collaborateurs (Eco conception) à nos bâtiments
	Matériel Informatique	Appréhender le cycle de vie du hardware Centre d'hébergement, matériel informatique - ordinateurs, écrans et téléphones...
	Centre d'hébergement, matériel informatique - ordinateurs, écrans et téléphones...	Assurer la collecte et le recyclage des déchets de l'entreprise (hors matériel informatique)
	Déchets & Recyclage	Intégrer l'aspect environnemental dans nos offres via le numérique responsable
Gouvernance	Cybersécurité	Protéger les ordinateurs, les serveurs, les réseaux et les données de nos collaborateurs et clients contre les attaques malveillantes
	Satisfaction client	Assurer la satisfaction de nos clients et la qualité des prestations de services
	Ethique et conformité	Répondre à l'ensemble des lois et anticiper les évolutions réglementaires
	RSE dans tous les métiers	Engager tous les collaborateurs dans la démarche RSE

EcoVadis, plateforme d'évaluation de la performance RSE des entreprises, a décerné une médaille de bronze à Keyrus pour sa stratégie et son engagement fort en matière de RSE dans les domaines de l'environnement, de l'éthique, des droits sociaux et humains et des achats responsables.





RAPPORT FINANCIER ANNUEL 2023

III - DECLARATION DE PERFORMANCE E.F

KEYRUS SA

155 rue Anatole France,
92593 Levallois-Perret Cedex

R.C.S. 400 149 647

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31 décembre 2023

Ce rapport contient 6 pages

KEYRUS SA

155 rue Anatole France,
92593 Levallois-Perret Cedex

R.C.S. 400 149 647

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31/12/2023

A l'Assemblée Générale

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société KEYRUS, accrédité par le COFRAC activité validation/vérification sous le numéro 3-1874 (portée disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires :

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Comme précisé dans la DPEF, les heures de formation n'intègrent pas le périmètre LATAM et la Tunisie car le processus de consolidation des données de formation est en cours de fiabilisation. Une démarche est en cours au sein du groupe pour harmoniser les pratiques.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la profession relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre mars et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de deux semaines.

Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration notamment la responsable RSE, les référents Tunisie et Brésil.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices précisés dans l'annexe 1 et couvrent entre 51% et 81% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon notre doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris,
L'organisme Tiers Indépendant,
FID'IMPACT
Sarah GUEREAU

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

1. Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

Thématiques	Indicateurs	Entités testées
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés présents au 31.12 - Nombre d'embauches et taux d'embauches - Part de femmes dans les embauches CDI - Nombre de départs et taux de départ - Ancienneté moyenne 	KEYRUS SA, ABSYS CYBORG, Tunisie, Brésil
	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés formés - Pourcentage de salariés formés - Nombre d'heures de formation 	KEYRUS SA, ABSYS CYBORG

2. Informations qualitatives (actions et résultats)

- Médaille de bronze Ecovadis
- Chartes des Achats Responsables
- Code de conduite Anti-Corruption
- Code de conduite RSE

1 EDITO - Accélérer vers un avenir responsable

Au sein de Keyrus, nous sommes animés par une passion profonde pour l'innovation et la technologie, dédiées à **simplifier et accélérer la transformation data-Driven de nos clients**. Nous sommes fiers de constater que nos efforts débouchent sur un monde nouveau pour nos clients, où modernisation, développement de nouvelles applications, et amélioration des performances se traduisent par une satisfaction tangible. Dans un monde en accélération, où la technologie, les mentalités, et les enjeux sociaux et environnementaux évoluent, notre entreprise reste profondément engagée dans une quête de résultats significatifs, portée par l'engagement individuel et collectif de nos collaborateurs.

En 2023, nous avons accéléré nos démarches et nos projets. Ainsi, Keyrus a franchi une étape majeure avec le lancement de notre nouvelle offre *Data Carbon Track en 2023*. Conçue en collaboration avec Snowflake, Talend et Sweep, cette solution innovante allie technologie et savoir-faire pour permettre aux entreprises de mesurer, gérer et réduire efficacement leurs émissions de gaz à effet de serre. Notre approche méthodologique, combinée avec des outils de collecte de données avancés et des plateformes d'analyse, offre une vision complète et en temps réel des émissions, couvrant les scopes 1, 2 et 3.

Data Carbon Track apporte une précision et une profondeur inégalées dans la transformation des données carbone non structurées en informations structurées et exploitables. Cette transparence renforcée soutient les entreprises dans leur conformité aux réglementations comme la CSRD¹, tout en identifiant des opportunités pour une croissance durable. Cette initiative illustre parfaitement notre engagement à transformer les défis climatiques en opportunités économiques, affirmant notre rôle en tant qu'acteur clé dans la transition vers une économie bas carbone.

2023 a également été marquée par notre *Tour de France de la diversité et de l'inclusion*. À travers cette initiative, nous avons renforcé notre engagement envers un environnement de travail inclusif et diversifié. Nos équipes ont démontré une passion et une volonté exceptionnelles de participer activement à cette démarche, prouvant que la diversité n'est pas seulement une valeur, mais une force vive au sein de Keyrus.

Nos efforts se concentrent aussi sur l'amélioration de la collecte et du Reporting des données afin de mesurer les efforts et actions mises en œuvre démarches essentielles pour un futur plus transparent et responsable.

Ensemble, nous franchissons des étapes concrètes vers un avenir où technologie, responsabilité sociale et environnementale sont en parfaite harmonie. Nos engagements envers le social, l'environnement et la gouvernance ne sont pas de simples promesses, mais des actions tangibles qui définissent notre identité et notre mission.

- **un engagement Environnemental** pour réduire notre empreinte carbone à travers un numérique plus responsable, une gestion de l'énergie et émissions carbone, le recyclage de nos déchets et matériel informatique
- **un engagement Social** : la diversité, l'inclusion et la non-discrimination sont l'ADN du groupe avec plus de 60 nationalités, l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, la santé et le bien-être au travail et la formation tout au long de la carrière de chacune et chacun de nos collaboratrices / collaborateurs
- **un engagement Gouvernance** en plaçant l'éthique et la conformité, le respect et la protection des données, la cybersécurité, la satisfaction client et les achats responsables au cœur de nos activités.

Et comme chaque année, notre engagement se traduit par une feuille de route claire et ambitieuse. Conscients de l'importance de mesurer les résultats de nos actions, nous avons perfectionné nos indicateurs de performance pour suivre plus précisément l'efficacité de nos initiatives.

Cette feuille de route, que nous vous présentons dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière, est le reflet de notre engagement durable. Elle démontre notre volonté de progresser continuellement, non seulement en termes de performance économique, mais aussi dans notre contribution à un avenir plus responsable.

¹ La CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive est une nouvelle réglementation européenne sur le reporting de durabilité transposée en droit français en décembre 2023. Elle fixe un cadre sur l'identification des enjeux ESG matériels et des indicateurs pour les entreprises éligibles.

Nous sommes engagés, dans la durée, pour un impact positif et tangible, tant pour nos clients que pour la société dans son ensemble.

2 L'ESG CHEZ KEYRUS

2.1 Un engagement au plus haut niveau

Avec un goût constant de l'innovation technologique, le Groupe **Keyrus** se distingue par une vision engagée : celle d'un avenir où la technologie, tout en étant omniprésente, est avant tout un instrument au service de l'amélioration de la condition humaine. C'est cette vision de *Humanizing the future*, qui guide toutes les initiatives du Groupe.

Ces dernières se sont transformées en engagements, formalisés dès 2011 avec l'adhésion au Global Compact. La Direction a souhaité embarquer ses salariés dans des actions au service de la société et a ainsi créé la Fondation **Keyrus** en 2017. En 2021, le Groupe a créé la Direction ESG pour lancer et animer en interne, pour lui et pour ses parties prenantes, une vraie démarche RSE, notamment au travers de la Mission Santé Handicap pour contribuer à la Diversité et l'Inclusion.



La Direction ESG, sur la base du diagnostic de performance mené en interne ainsi que l'identification des enjeux ESG (dont le détail et les définitions sont décrits dans le chapitre 5 L'ANALYSE DE MATERIALITE), a proposé une stratégie RSE en France, approuvée par le conseil d'administration. Construite et déployée en 2023 en France, elle sera étendue au Groupe en 2024. **Keyrus** sera par ailleurs soumis à la CSRD en 2026 au titre de 2025, et travaille sur les nouvelles exigences réglementaires.

2.2 La direction ESG

La Direction ESG (en charge des enjeux environnementaux, sociaux et leur gouvernance) est placée sous la responsabilité du Président Directeur Général, et a pour mission principale de piloter, mesurer, valoriser et animer les axes d'engagements de la stratégie :

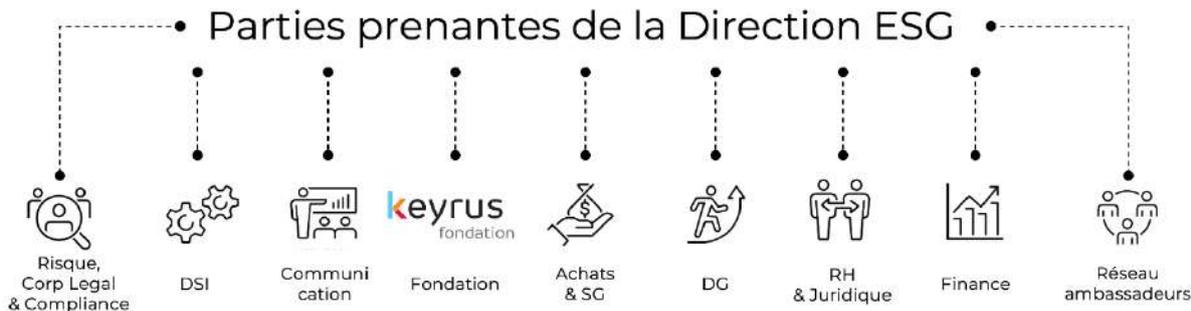
- Accompagner et écouter les besoins de chaque membre de la Direction
- Alléger l'impact de **Keyrus** sur l'environnement par une meilleure appréhension de l'écosystème
- Impliquer l'ensemble des parties prenantes du groupe vers une démarche responsable
- Contribuer positivement à la société grâce à la Fondation **Keyrus**

La feuille de route a été définie pour atteindre les objectifs attendus :

- Co-construction des objectifs intermédiaires et finaux pour suivre la progression ;
- Suivi de la Gouvernance opérationnelle garante du déploiement des politiques définies ;
- Pilotage des indicateurs et mesure des impacts ;
- Valorisation et animation des engagements du Groupe au travers du réseau d'ambassadeurs ;
- Communication sur les performances ESG du Groupe, notamment auprès des principales parties prenantes.

L'animation de la démarche RSE est déclinée dans les filiales dans le respect du cadre réglementaire et des contraintes légales des différents pays.

Pour la construction et déploiement de sa stratégie ESG, la Direction a cartographié ses parties prenantes internes, indispensables au bon déroulement de la feuille de route :



La gouvernance est structurée, avec des points de rencontres réguliers entre ses principaux acteurs :

- Le comité RSE se réunit trimestriellement avec toutes les parties prenantes internes de **Keyrus** ;
- Le comité Groupe se réunit mensuellement avec le Président Directeur Général, Vice-Président Executif et la Direction ESG ;
- L’animation du réseau d’ambassadeurs est régulière avec 8 sessions réalisées en 2023.

2.3 Des engagements reconnus en externe



Au-delà de son engagement au Global Compact, **Keyrus** contribue de manière significative à 8 Objectifs Développement Durable sur les 17 définis par l’ONU.

Les contributions concernent les 3 piliers clefs de **Keyrus**, l’Environnement, le Social, la Gouvernance ainsi que Sociétal grâce à la Fondation **Keyrus**.



Pour la troisième année consécutive, **Keyrus** reçoit la médaille de bronze d’Ecovadis.

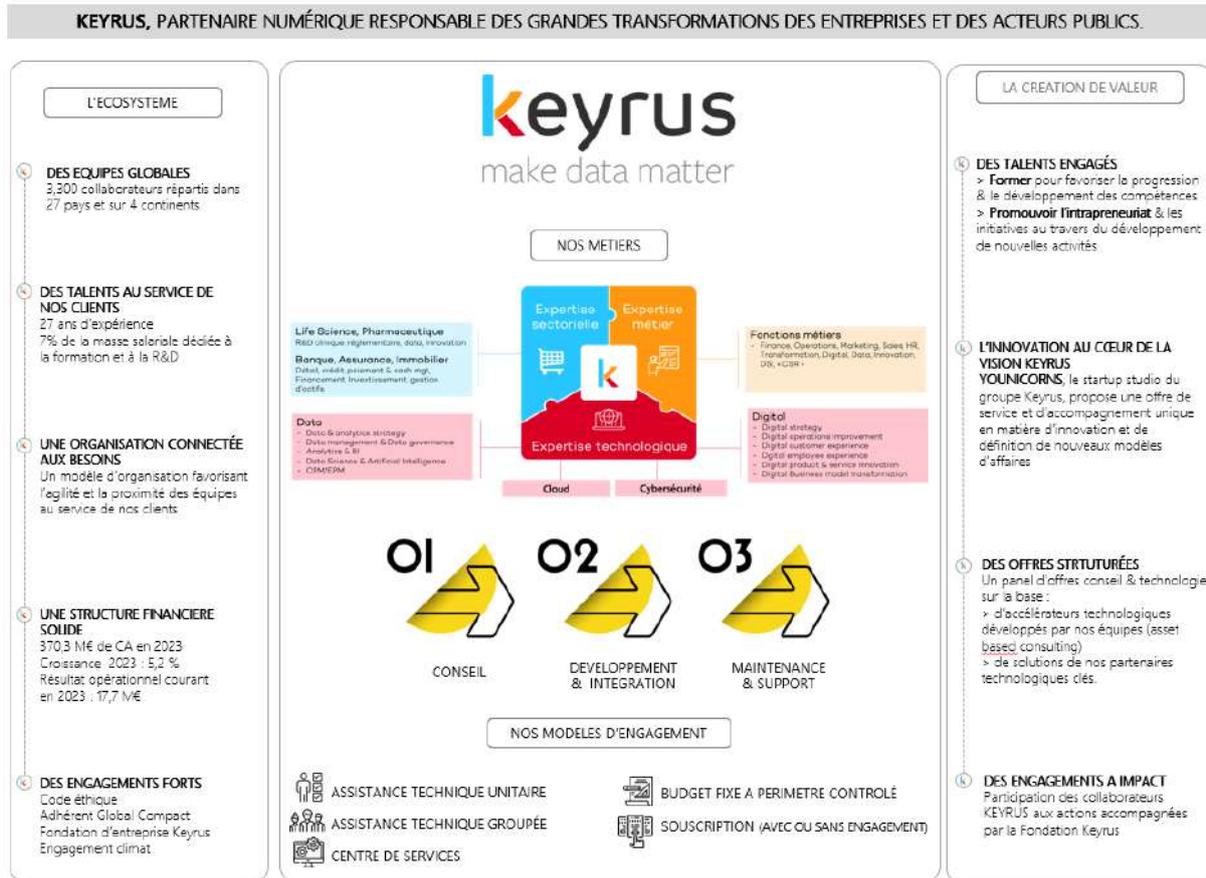
Le groupe a pour objectif de recevoir la médaille d’or à court terme et pour cela mène un plan d’actions avec ses filiales au niveau groupe.

3 LE MODELE D’AFFAIRES

Au cœur du Groupe **Keyrus** se trouve une culture d’entreprise solidement établie, fondée sur les valeurs de l’entrepreneuriat et de l’innovation. Cette approche, essentielle à son identité et à son succès, ouvre continuellement de nouvelles perspectives, notamment dans des domaines de pointe tels que la data et l’intelligence artificielle (IA). Cette culture, axée sur l’innovation proactive et la volonté constante de progresser, place **Keyrus** parmi les acteurs majeurs du secteur numérique et de la data, témoignant de sa capacité à se renouveler et à se développer de manière significative.

Le modèle d'affaires traduit cette mission qui a été reprécisée cette année à l'occasion du 25ième anniversaire du Groupe : **Donner du sens à la donnée pour éclairer l'avenir, le rendre plus simple et plus humain.**

La version détaillée du modèle d'affaires présenté ci-dessous se trouve dans la partie "Présentation du Groupe" du Rapport Financier annuel. Son synopsis est repris dans le présent chapitre pour rappeler les valeurs et la mission données au Groupe.



4 LES PARTIES PRENANTES DE KEYRUS

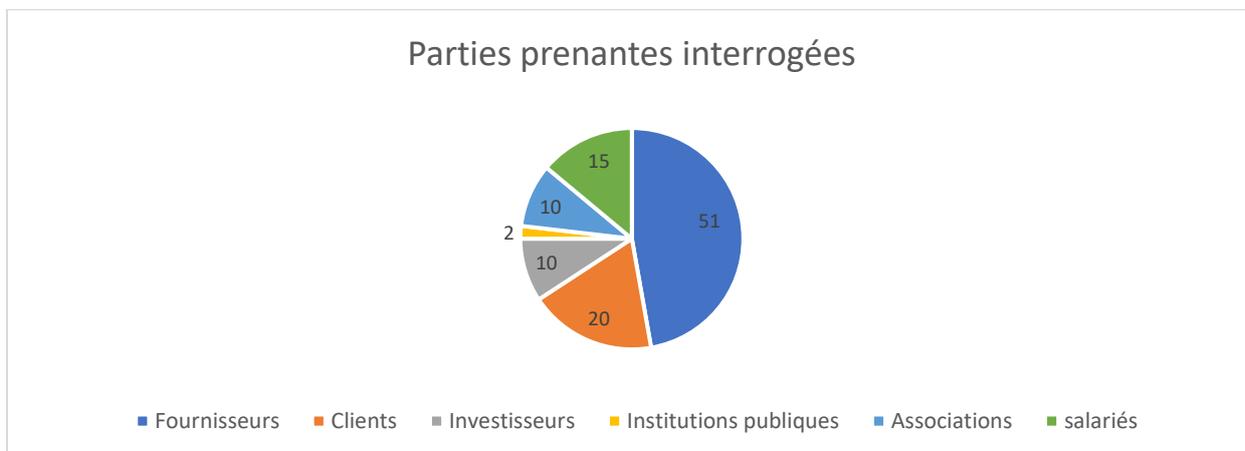
En début d'année 2023, **Keyrus** a cartographié ses parties prenantes externes et internes afin de les interroger sur les enjeux ESG identifiés et de comprendre leurs attentes. Elles sont directes ou indirectes mais participent dans tous les cas au développement de **Keyrus**. Les échanges avec les parties prenantes sont réguliers, notamment avec les clients et investisseurs, de plus en plus enclins à connaître les engagements, mais également avec les fournisseurs pour les intégrer dans une démarche responsable.



5 L'ANALYSE DE MATERIALITE

L'analyse de matérialité a été présentée et validée à la réunion du comité RSE de juin 2023. L'ensemble des parties prenantes avait été interrogé pour évaluer le niveau d'importance des enjeux ESG de **Keyrus** identifiés, et définir une stratégie ESG en lien avec leurs attentes.

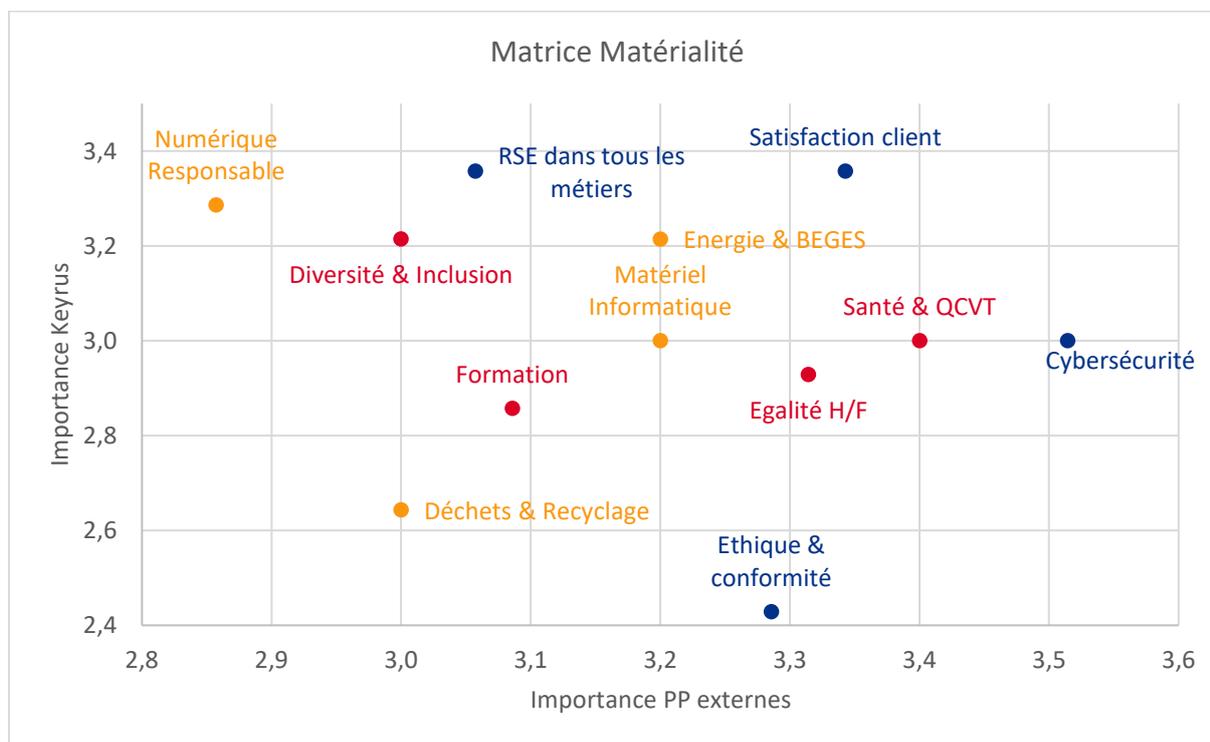
Au total, 108 parties prenantes ont été interrogées avec un taux de réponse global de 45%.



Ci-dessous, les enjeux **Keyrus** sur les 3 piliers Environnement, Social et Gouvernance avec leur définition, ont été partagés à l'ensemble des parties prenantes lors de l'envoi du questionnaire :

Catégorie	Enjeux	Définition
Social	Formation	Assurer la gestion, développement et évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs/rices.
	Santé & Qualité de Vie Travail	Garantir la santé, sécurité et qualité de vie au travail.
	Egalité Homme / Femme	Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes.
	Diversité & Inclusion	Représenter et intégrer une variété de profils (diversité des âges, sexes, origines ethniques, culturelle, religieuse, orientations sexuelles, handicap...) au sein d'une entreprise.
Environnement	Energie & BEGES (bilan émissions gaz à effet de serre)	Être acteur de notre consommation énergétique et conscient de nos émissions GES afin de les réduire, de nos collaborateurs/rices à nos bâtiments en passant par les achats.
	Matériel Informatique	Appréhender le cycle de vie du hardware (centre hébergement, matériel informatique tels que ordinateurs, écrans et téléphones).
	Déchets & Recyclage	Assurer la collecte et le recyclage des déchets de l'entreprise (hors matériel informatique).
	Numérique Responsable	Intégrer l'aspect environnemental dans nos offres avec le numérique responsable et la décarbonation.
Gouvernance	Cybersécurité	Protéger les ordinateurs, serveurs, réseaux et données de nos collaborateurs/rices et nos clients contre les attaques malveillantes.
	Satisfaction client	Assurer et améliorer la satisfaction client et la qualité prestation de services.
	Ethique & conformité	Respecter la réglementation, mettre en place politiques et formations de prévention corruption, fraude, comportements anti-concurrentiels, éthique des affaires...
	RSE dans tous les métiers	Engager tou/te/s les collaborateurs/rices dans la démarche RSE pour qu'elle s'intègre dans leur métier quel qu'il soit.

Les résultats ont ensuite été analysés par typologie de parties prenantes pour tenir compte des points d'attention de chacun et la grille finale est présentée ci-dessous :



En réalisant par la suite un diagnostic de performance interne ainsi que la construction de la stratégie à déployer, **Keyrus** a revu les enjeux ESG pour y intégrer notamment les achats responsables dans le pilier gouvernance.

Les enjeux finaux sur lesquels Keyrus a élaboré sa stratégie ESG sont définis et partagés à l'ensemble des parties prenantes :

Catégorie	Enjeux	Définition
Social	Formation	Assurer la gestion, développement et évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs/rices.
	Santé & Qualité de Vie Travail	Garantir la santé, sécurité et qualité de vie au travail.
	Egalité Homme / Femme	Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes.
	Diversité & Inclusion	Représenter et intégrer une variété de profils (diversité des âges, sexes, origines ethniques, culturelle, religieuse, orientations sexuelles, handicap...) au sein d'une entreprise.
Environnement	Gestion énergétique	Être acteur de la consommation énergétique de nos bâtiments
	Bilan émissions gaz à effet de serre	Piloter et mettre en place des actions de réduction de nos émissions GES
	Matériel Informatique	Appréhender le cycle de vie du hardware (centre hébergement, matériel informatique tels que ordinateurs, écrans et téléphones).
	Déchets & Recyclage	Assurer la collecte et le recyclage des déchets de l'entreprise (hors matériel informatique).
Gouvernance	Numérique Responsable	Former et sensibiliser nos collaborateurs à l'éco-conception, numérique responsable et cybersécurité
	Achats responsables	Concilier les enjeux ESG avec nos fournisseurs
	Ethique & conformité	Respecter la réglementation, mettre en place politiques et formations de prévention corruption, fraude, comportements anti-concurrentiels, éthique des affaires...
	RSE dans tous les métiers	Engager tou/te/s les collaborateurs/rices dans la démarche RSE pour qu'elle s'intègre dans leur métier quel qu'il soit.

6 LES ENTITES DU GROUPE AU CŒUR DU PROCESSUS ESG

Keyrus poursuit son ambition d'embarquer l'ensemble des sociétés du groupe dans sa démarche ESG.

De nouveaux pays ont ainsi été intégrés en 2023 dans la DPEF : le Royaume Uni et le Canada.

Le périmètre de la DPEF couvre ainsi 81,6% des effectifs groupe.

Lors de la création du réseau d'ambassadeurs en 2022, des contacts clés ont été identifiés dans les filiales pour être sensibilisés aux enjeux ESG. Ils contribuent aux groupes de travail sur les enjeux ESG et au Reporting extra-financier au travers d'animation :

- 2 communautés ESG sur Workplace, réseau interne **Keyrus**, une pour l'ensemble des employés afin de partager les contenus sur l'ESG et la 2ème dédiée aux ambassadeurs ESG pour suivre les avancées du réseau d'ambassadeur et partager les bonnes pratiques
- Une session live par mois où tous les ambassadeurs sont conviés afin de partager les nouvelles et suivre les projets, au total 8 sessions ont été organisées en 2023

Ainsi, de nombreuses actions ont pu être menées :

- Auto-évaluation en début d'année 2023 sur le niveau de maturité des actions menées dans leurs entités, accompagnés par l'équipe de la direction groupe ESG
- Création d'une base de données « knowledge sharing platform » où tous les pays peuvent accéder aux documents de base tels que politiques RSE, slides de présentation ESG, supports de communication et sensibilisations (écogestes, sexisme ordinaire en entreprise)
- Participation à la journée « world clean-up Day » où la France, la Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni ont réuni leurs équipes pour une heure de ramassage de déchets dans les rues et sensibiliser sur les enjeux de la pollution
- Formation à la Fresque du Climat pour les membres du réseau d'ambassadeurs

7 LA FEUILLE DE ROUTE ESG DE KEYRUS

7.1 Le social

Les réalisations majeures



Les premières démarches, formalisées au travers de chartes et d'accords et démontrent l'engagement constant de la Direction et notamment de son Président sur les enjeux sociaux et sociétaux.

Les principaux engagements portés par **Keyrus** sont:

- La Charte éthique : signée en 2016, elle présente les valeurs portées par **Keyrus** pour agir en faveur du développement durable.
- La Charte de la diversité : signée en 2006, elle promeut l'égalité d'accès aux emplois, l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination.
- La Charte du recrutement décrit la politique de **Keyrus** de lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche au regard des 25 critères reconnus dans le Code Pénal français.
- **Keyrus** est membre fondateur de l'association française des managers de la diversité depuis 2007. Cet Act tank accompagne le management de toutes les diversités.
- La Charte de la parentalité en entreprise : elle comprend des objectifs d'accompagnement et de non-discrimination des salariés-parents.
- La Charte sur le droit à la déconnexion : elle contribue à une meilleure utilisation des outils de travail et de communication, un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et le respect des temps de repos des salarié.es de **Keyrus**.
- Nouvel accord Télétravail KEY@HOME mis en place en 2022, avec un suivi particulier lors des entretiens annuels pour s'assurer du respect vie privée / vie professionnelle.
- Manifeste #StOpE (depuis 2020), initiative qui vise à partager et promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise disponible sur notre outil de formation interne (KLX).
- L'Accord d'égalité professionnelle femmes-hommes : signé en 2013 et renouvelé tous les 3 ans, il formalise la politique d'entreprise de **Keyrus** en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Nos ambitions

Les engagements	Les ambitions
<ul style="list-style-type: none">• Assurer la gestion, développement et évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs/rices	<ul style="list-style-type: none">• 70% des collaborateurs formés au moins 1 fois en 2024
<ul style="list-style-type: none">• Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes	<ul style="list-style-type: none">• +2% femmes au poste de manager• Index égalité H/F à au moins 85/100 pour 2024 en France
<ul style="list-style-type: none">• Représenter, intégrer, recruter des personnes en situation de Handicap et sensibiliser nos collaborateurs/rices	<ul style="list-style-type: none">• Taux d'emploi à 0,8% en France
<ul style="list-style-type: none">• Garantir la santé, sécurité et qualité de vie au travail pour toutes et tous	<ul style="list-style-type: none">• Obtenir la note de 7,5/10 lors du baromètre social 2024• Réduire le turnover de 6%

7.2 L'environnement

Les réalisations majeures



Les premières démarches, formalisées par des actions de partenariats traduisent la prise de conscience de la Direction et la gouvernance quant au rôle des Entreprises du Secteur du Numérique dans la préservation de la planète et en particulier dans la lutte contre le changement climatique.

Voici les principaux engagements portés par **Keyrus** :

- **Keyrus** est signataire de Planet tech' care : 1^{er} réseau de partenaires en France, accompagne les entreprises pour intégrer le numérique dans leurs objectifs de préservation de l'environnement.
- Le Bilan empreinte carbone (scopes 1, 2 & 3) a été réalisé pour la première fois en 2022 sur le périmètre complet de la DPEF, soit 80% des entités du Groupe
- Charte des achats responsables depuis 2022
- Le plan de sobriété énergétique a été mis en place en 2022 sur les recommandations du gouvernement pour appliquer les écogestes en entreprise et économiser de l'énergie
- Les salariés ont été sensibilisés aux enjeux climatiques (fresque du climat Codir France et réseau d'ambassadeurs) et aux écogestes (ecowatt)
- L'Offre Data Cloud Carbon Track accompagne les entreprises dans la décarbonation, aussi bien de la collecte de données pertinentes que dans l'établissement d'une trajectoire pertinente.
- L'Offre green it « agir, pour une activité numérique éco-responsable » est un outil de mesure des émissions de carbone des postes de travail (office 365) des employés et des clients de **Keyrus**.

Nos ambitions

Les engagements	Les ambitions
<ul style="list-style-type: none"> • Collecter l'ensemble des informations relatives à nos bâtiments pour piloter nos actions de réduction des consommations énergétiques, et augmenter la part d'énergie renouvelable 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir 100% des consommations énergétiques pour les bâtiments • Augmenter la part d'énergies renouvelables et obtenir les garanties d'origine
<ul style="list-style-type: none"> • Collecter les informations sur nos déchets pour réduire et favoriser l'économie circulaire, notamment en augmentant la part d'achat de matériel reconditionné 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% des nouveaux téléphones sont des téléphones reconditionnés en France • Obtenir 100% des informations sur les déchets • 50% de nos partenaires cloud (éditeurs & hébergeurs) consultés pour obtenir leurs indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un plan de mobilité pour sensibiliser nos collaborateurs sur l'usage des transports dans le cadre de leurs déplacements 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% du parc automobile hybride ou électrique en 2025 en France
<ul style="list-style-type: none"> • Piloter notre Bilan Carbone pour s'inscrire dans une trajectoire de réduction de nos émissions conforme aux attentes des accords de Paris 	<ul style="list-style-type: none"> • Outil de pilotage à déployer en 2024 pour mesurer l'impact du plan d'action et se préparer à la trajectoire SBTi

7.3 La gouvernance

Les réalisations majeures



La gouvernance est au cœur de la démarche ESG du groupe. Elle concerne autant la direction que les salariés.

- Comité Ethique
- Application et respect du RGPD
- Formation des salariés à la protection des données
- Plan de sensibilisation à la cybersécurité avec l'obtention d'un outil Proof Point déployé en 2022
- Sensibilisation des salariés aux enjeux climatiques : 2 fresques du climat ont été organisées pour le comité de direction France ainsi que le réseau d'ambassadeurs Groupe en 2023, dont le déploiement continue en 2024
- Le Groupe **Keyrus** a adopté le code de conduite anti-corruption (mis à jour en 2023) élaboré par Middlednext, qui fait référence à la Convention des Nations unies contre la corruption et s'efforce de lutter contre toutes les formes de corruption
- **Keyrus** SpeakUp Line, le système d'alerte

Nos ambitions

Les engagements	Les ambitions
<ul style="list-style-type: none"> • Former et sensibiliser nos collaborateurs/rices à l'éco-conception, matéri et cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement de sensibilisation au Numérique Responsable disponible pour l'ensemble des équipes • Formation pour la population cible à l'éco-conception • Campagnes de phishing pour sensibiliser à la cybersécurité
<ul style="list-style-type: none"> • Respecter la réglementation, mettre en place politiques et formations de prévention corruption, fraude, comportements anti-concurrentiels et éthique des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 30% des effectifs formés sur l'éthique et conformité • 100% des collaborateurs ciblés formés sur l'anticorruption en 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Engager l'ensemble de nos collaborateurs/rices dans la démarche RSE pour qu'elle s'intègre dans leur métier quel qu'il soit 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% des effectifs exposés à la capsule de sensibilisation RSE (handicap, sexisme ordinaire en entreprise...)
<ul style="list-style-type: none"> • Concilier les enjeux ESG avec l'ensemble de nos parties prenantes, notamment nos fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% fournisseurs majeurs engagés dans une collaboration active avec signature de la charte • 4% factures payées hors délai 60 jours

8 L'ENGAGEMENT GOUVERNANCE

8.1 Les valeurs

La gouvernance et l'éthique sont les éléments clefs de tout engagement ESG. **Keyrus** a fait le choix de respecter le code défini par Middlednext. Ce code traduit les valeurs de l'entreprise :

- 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.

8.2 Code de conduite

L’ensemble des sociétés du groupe **Keyrus** a adopté le Code de conduite anticorruption élaboré par Middlednext et mis à jour en août 2023. Il se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption et s’attache à lutter contre toutes les formes de corruption.

Les salariés du groupe sont tenus de prendre connaissance de ce Code et de participer aux séances de formation organisées par l’entreprise afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption. Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés dès leur prise de fonction.

Le Code intègre le signalement de pratiques non conformes et la protection du lanceur d’alerte. Chaque collaborateur peut faire part de ses doutes et/ou poser des questions à sa hiérarchie et/ou à son référent.

Il peut également, en respectant la procédure définie par l’entreprise, lancer une alerte :

- S’il est confronté à un risque de corruption ;
- S’il estime de bonne foi qu’une violation du Code a été ou est en train d’être ou va peut-être être commise ;
- S’il est confronté à une atteinte à la probité.

8.3 Ethique et conformité

Le Département ‘Risque, Corporate Legal & Compliance’ du Groupe Keyrus a la charge de sujets réglementaires dont la Loi Sapin II et le RGPD.

La DPO Groupe opère au sein de ce département et gère un réseau international de DPO, de DPO relais et de référents. A l’aide de divers outils et de moyens de transmission des connaissances (réunions hebdomadaires, formation continue en présentiel et en e-learning, mutualisation des compétences avec partage de documentation, déploiement d’un outil Groupe de mise en conformité), la DPO Groupe assure un niveau de compétences approprié et actualisé pour l’ensemble des acteurs concernés. Cette gestion permet de sensibiliser avec efficacité l’ensemble des salariés du Groupe aux problématiques de la RGPD.

Ainsi, en 2023, les DPO de chaque pays ont pu déployer les sensibilisations à la protection des données, avec un total de 1409 personnes sensibilisées, soit 59% sur le périmètre DPEF.

	Nombre participants	Effectifs totaux	% sensibilisés
France	898	1319	68%
Europe (Hors France)	24	276	9%
Amérique Latine (Latam)	425	593	72%
Tunisie	56	141	40%
Canada	6	41	15%
Total RSE	1 409	2 370	59%

La procédure de conformité avec la Loi Sapin II est conduite par le Directeur du Département. Le Comité d’Audit du Groupe ayant validé l’évaluation des risques anti-corruption en 2019, ces sujets sont revus à fréquence appropriée. Deux formations, l’une élaborée à destination du personnel à risque et l’autre pour le personnel ‘non-risque’ ont été déployées sur l’ensemble du Groupe en 2019 et 2020. Ce dispositif de formation est en cours d’actualisation et est déployé depuis avril 2024. D’autre part, le code anti-corruption du Groupe **Keyrus** a été actualisé au dernier trimestre 2023 et traduit dans les sept langues du Groupe puis rediffusé dans tous les pays concernés.

Le dispositif d’alerte du Groupe – **Keyrus** SpeakUp Line- est disponible dans sa nouvelle version et via le site Internet du groupe depuis février 2024. Il a succédé à l’ancien dispositif **Keyrus** Ethics Line, implémenté courant 2019. Le nouveau dispositif est accessible dans six langues et est fourni par un prestataire externe, afin de garantir un haut niveau de transparence.

La nouvelle Directive Européenne de mars 2022 et la Loi Wasserman du 1er septembre 2022 ont fait sensiblement évoluer le statut des lanceurs d’alerte et renforcé leur protection. Cette Directive devant être transcrite dans le droit national de chaque état Européen, la France a effectué cette transposition par décret en octobre 2022. A date, et à notre connaissance, les pays européens n’ont pas tous effectué cette transposition ce qui continue de ralentir et de complexifier le déploiement de la Directive au sein du Groupe **Keyrus**.

Cette Directive ne s’applique toutefois pas aux filiales non européennes. Le Groupe a analysé toutes les conséquences de ces nouvelles réglementations et identifié les développements technologiques relatifs à son Dispositif d’Alerte, dans le cadre de la nouvelle version de ce dispositif. Dans ce contexte, une campagne de communication sur l’actualisation des outils et des procédures du groupe **Keyrus** sera effectuée à la fin du premier semestre 2024.

Aucune alerte n’a été enregistrée en 2023 via les différents canaux d’alerte proposés par le groupe **Keyrus**.

8.4 Cybersécurité

La politique de sécurité du système d’information a été formalisée au sein de **Keyrus** dès 2008 et est mise à jour régulièrement.

En 2022, dans une démarche de progrès continu, **Keyrus** a enrichi sa politique avec des mesures de sécurité prévues dans la norme ISO27001, a mis en place une organisation spécifique SOC (Security Operation Center) pour la surveillance des incidents de sécurité, la détection des vulnérabilités, l’organisation de la sécurité, la sécurité des applications et les données dans le cloud.

Keyrus a investi dans l’outil proof point, déployé en fin d’année 2022, spécialisé dans la sécurité des courriers électroniques.

Ainsi, 9 campagnes de phishing ont été lancées en 2023 via l’outil et 430 personnes, tombées dans les pièges, ont été formées à la cybersécurité.

8.5 Les achats responsables

Acteur engagé pour le développement durable, **Keyrus** porte une attention particulière à la politique Achats et s'engage ainsi à réaliser des Achats Responsables, sélectionnant ses partenaires et fournisseurs en conformité avec les principes établis dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

Membre actif de Numeum, **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.

La Charte des Achats Responsables est révisée chaque année pour à la fois veiller à sa parfaite conformité aux nouvelles réglementations édictées mais aussi pour en optimiser sa performance et sa cohérence en lien avec l'évolution de ses activités.

Cette Charte a pour objet d'être un référentiel commun aux acheteurs de **Keyrus** et à ses fournisseurs et autres tiers impliqués dans les achats du Groupe. Elle décrit de manière bilatérale l'ensemble des engagements sociétaux, sociaux et environnementaux que **Keyrus** défend et souhaite mettre en œuvre auprès de ses fournisseurs et sous-traitant. Elle établit aussi les actions qu'elle s'engage à respecter auprès de ces mêmes tiers pour répondre également à leur démarche de politique d'Achats responsables.

Cette Charte et son engagement mutuel de conformité constituent ainsi un prérequis indispensable à l'initialisation et la continuité de toutes relations commerciales entre **Keyrus** et ses fournisseurs. Chaque fournisseur majeur de **Keyrus** s'engage ainsi à signer cette Charte pour la respecter dans chacun des échanges avec le Groupe et à prendre toute mesure correctrice dans une démarche d'amélioration continue.

Au travers de cette Charte, **Keyrus** s'engage à :

- Mettre en place un comité responsable et en charge de l'application et du contrôle de l'application de la Charte des Achats Responsables
- Demander et encourager l'ensemble de ses acheteurs et fournisseurs majeurs à signer cette Charte
- Réviser de manière régulière sa Charte des Achats Responsables et les principes et règles qui y sont liés

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 les 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. Mettre en place une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
9. 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, neutre et en ligne avec ses objectifs de développement durable.

Keyrus France a envoyé en 2023 à un total de 100 fournisseurs et 50 sous-traitants cibles le questionnaire RSE ainsi que la charte des achats responsables. 54 fournisseurs et sous-traitants y ont répondu, soit un taux de réponse de 36%.

Afin de déployer une politique responsable dans le traitement de ses factures, Keyrus a déployé de nouvelles règles en instaurant notamment le règlement systématique des fournisseurs dont les prestations sont liées à nos clients (License, STT) indépendamment de notre propre paiement.

Un Reporting mensuel est mis en place depuis le dernier trimestre afin de suivre les délais de paiement et les retards dans le traitement des factures.

9 L'ENGAGEMENT SOCIAL DE KEYRUS



Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes.

Quatre enjeux clefs ont été définis et ont été accompagnés de schémas directeurs afin de garantir que les politiques mises en place au sein de **Keyrus** soient alignées avec les attendus, avec les valeurs du groupe.

Les quatre enjeux prioritaires :

- La formation :
 - Assurer la gestion, développement et évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs/rices.
- La santé et la qualité de vie au travail
 - Garantir la santé, sécurité et qualité de vie au travail.
- L'égalité Homme / Femme
 - Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les hommes et les femmes.
- La Diversité et l'inclusion
 - Représenter et intégrer une variété de profils (diversité des âges, sexes, origines ethniques, culturelle, religieuse, orientations sexuelles, handicap...) au sein de Keyrus.

9.1 Des salariés au cœur de la performance

Les effectifs du groupe ont diminué en 2023, passant de 3.439 à 3.000 au 31 décembre 2023. Les variations de la zone Amérique Latine (LATAM) et de la France expliquent une partie significative de ces mouvements, essentiellement des personnes non remplacées.

Le périmètre 2023 a intégré deux nouveaux pays : Le Royaume Uni et le Canada. Les effectifs du Canada (40 salariés au 31 décembre 2023) ont été intégrés à l'Amérique du Nord.

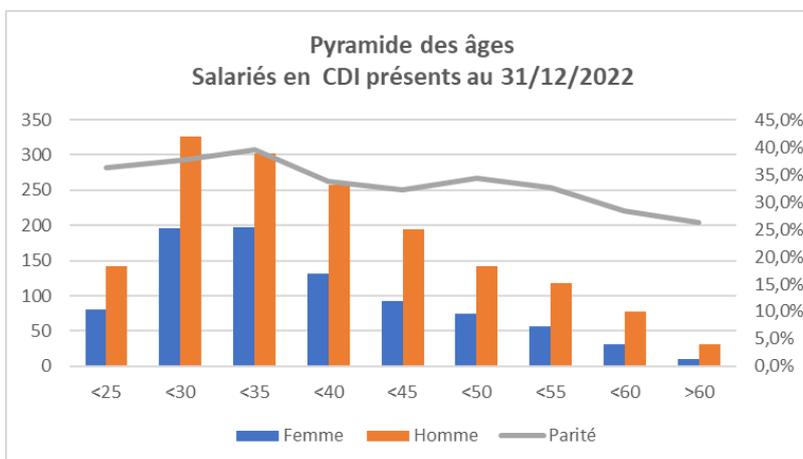
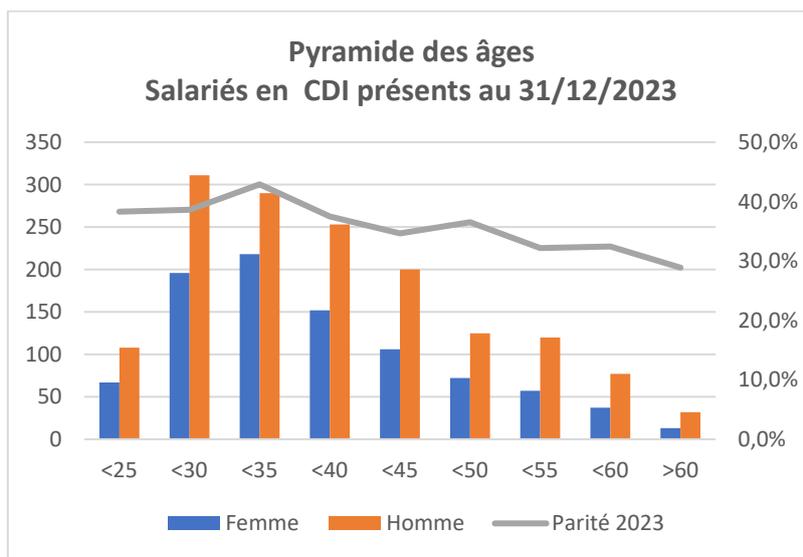
Nature du contrat	2023		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
France	1 319	44,0%	1 409	41,0%
Europe Hors France	236	7,9%	268	7,8%
LATAM	593	19,8%	750	21,8%
Maghreb	141	4,7%	133	3,9%
Amérique du Nord	120	4,0%	93	2,7%
Royaume-Uni	40	1,3%	NC	
Total RSE	2 449	81,6%	2 653	77,1%
	551	18,4%	786	22,9%
Total Groupe	3 000	100,0%	3 439	100,0%

Les salariés sont titulaires essentiellement de contrats à durée indéterminée. Les contrats en alternance et de professionnalisation représentent 3,5% des effectifs. Le groupe accueille les étudiants en considérant que ces opérations sont des pré-recrutements.

Nature du contrat	2023	2022
-------------------	------	------

	Nombre	%	Nombre	%
CDI	2 352	94,0%	2 584	97,4%
CDD	12	0,5%	8	0,3%
Contrats en alternance et équivalents	56	2,3%	55	2,1%
Autres	29	1,2%	6	0,2%
Total	2 499	100,0%	2 653	100,0%

La pyramide des âges montre que la parité en fonction de l'âge varie dans une fourchette entre 30 et 40% contre 25 et 40% l'année dernière. Cette fourchette restreinte montre que des efforts restent à réaliser pour améliorer cette parité, et ce malgré les politiques pour recruter et fidéliser les femmes au sein du groupe.



L'onboarding est un élément important du processus de recrutement. Il participe à la réussite de l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Toute une organisation a été mise en place pour accompagner la personne dans ses nouvelles fonctions et dans ses premiers mois au sein du groupe.

9.2 Politique RH en faveur de la diversité et de l'inclusion

Keyrus est signataire de la charte de la diversité depuis 2006 et est membre fondateur à l'AFMD (l'Association Française des Managers de la Diversité) créée en 2007.

Les actions menées au sein de l'AMFD doivent permettre de fournir aux managers des clefs de compréhension pour les aider à mieux gérer la diversité. Cela passe par des échanges de meilleures pratiques, des rencontres

régulières et des partenariats. Des commissions sont également tenues à dates régulières pour promouvoir, notamment, l'accès des femmes aux fonctions de direction dans les entreprises.

Le Groupe **Keyrus** respecte la Charte Internationale des Droits de l'Homme et s'engage au travers de sa charte éthique à ce que chacun de ses collaborateurs adhère à ses valeurs de respect, d'intégrité, d'engagement et de non-discrimination.

En 2023, Keyrus Belgique a développé un questionnaire qui sera lancé en 2024 afin de comprendre les sentiments et les attentes des collaborateurs sur les enjeux de Diversité et d'Inclusion. Ce questionnaire sera ensuite traduit et déployé dans toutes les filiales du Groupe.

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

Le groupe a réduit d'un tiers ses recrutements en 2023 par rapport à 2022. Le nombre de contrats en alternance reste stable, le groupe poursuivant sa politique en faveur des jeunes.

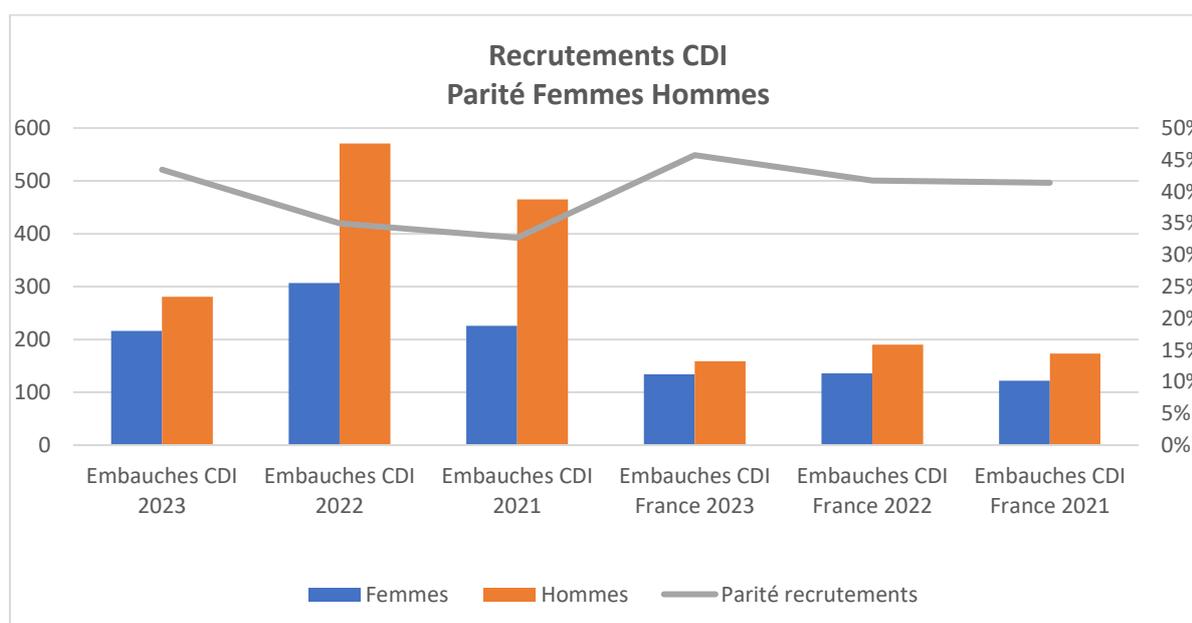
Keyrus se mobilise, en France aux côtés de l'APEC, en adhérant à la Charte Tremplin Jeune, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. **Keyrus** s'engage ainsi à recevoir en entretien les jeunes dont la candidature correspond à ses besoins en compétences et à apporter un retour argumenté aux candidats non retenus.

Keyrus travaille aux côtés des écoles et en raison de la diversité de leurs profils établit des partenariats ciblés.

Embauches :

Nature du contrat	2023		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	581	87,0%	904	90,8%
CDD	14	2,1%	12	1,2%
Contrats en alternance et équivalents	42	6,3%	39	3,9%
Autres (stagiaires)	31	4,7%	41	4,1%
Total	668	100,0%	996	100,0%

La France représente 50% des recrutements en CDI (293 personnes) avec une parité de 45,7%. Cette performance est le résultat d'une politique forte et adaptée en faveur des femmes, qui chaque année induit des résultats dont le groupe est très fier. Par ailleurs, le groupe retrouve les tendances observées avant la période du COVID.



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

Dans le cadre de sa politique inclusive et en particulier en faveur des personnes en situation de handicap, **Keyrus** a créé une mission santé-handicap en 2021. Trois référents ont été nommés, deux en interne et un en externe.

Le référent externe assure une permanence d'écoute santé/handicap une demi-journée par mois.

Les référents internes ont lancé une campagne de sensibilisation au handicap dès 2022, en formant tout d'abord les managers au management inclusif.

La campagne de sensibilisation s'est poursuivie en 2023 auprès de l'ensemble des collaborateurs : ainsi, 77% des effectifs France ont été sensibilisés au handicap sur l'ensemble des campagnes entre 2022 et 2023.

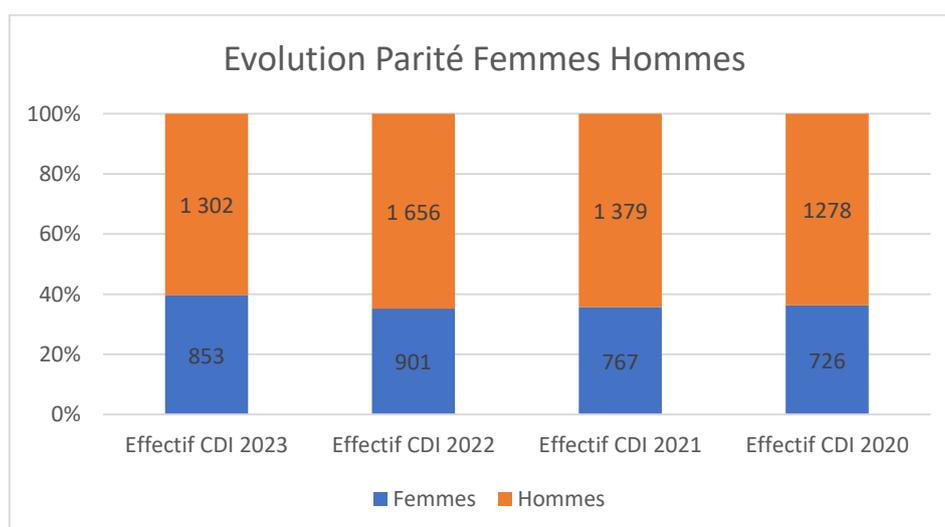
Un accompagnement dans la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est désormais proposé et la politique de recrutement est handi-accueillante. Dans le cadre de la qualité de vie au travail, des aménagements des locaux ont été réalisés pour assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Des aménagements spécifiques sont réalisés et des équipements ergonomiques sont disponibles sur demande.

Keyrus France ainsi que sa filiale Absys Cyborg organisent chaque année un tour de France de la diversité et de l'inclusion lors de la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées) pour les collaborateurs dans les agences, afin de sensibiliser de manière ludique aux enjeux de diversité sous forme d'Afterwork.

9.2.3 Egalité Femmes/Hommes

La part des femmes continue à progresser au sein de **Keyrus**. Si au niveau des effectifs totaux, elle est de 37,5%, cette part est de quasiment 40% au niveau des salariés en Contrats à durée indéterminée. Il s'agit de la meilleure performance enregistrée au niveau du Groupe.

Effectifs totaux	Au 31/12/23		Au 31/12/2022	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Hommes	1 516	61,9%	1 694	63,8%
Femmes	918	37,5%	932	35,1%
Genre non communiqué ou non binaire	15	0,6%	27	1,1%
Total (périmètre RSE)	2 449	100,0%	2 653	100,0%



Ces performances sont le résultat des actions menées dans toutes les entités du groupe dans la continuité du déploiement de la politique RH, incluant le manifeste stop au sexisme.

En 2023, **Keyrus** a lancé le réseau KWIN, Keyrus Women In Networking, pour promouvoir le parcours de femme managers chez Keyrus, puis guider les jeunes femmes de l'entreprise vers le succès grâce à un programme de mentoring.

Keyrus France a signé un Accord en faveur de l'égalité professionnelle Homme-Femme, renouvelé tous les 3 ans :

- 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.

9.3 Santé et Bien-Être au travail

9.3.1 Baromètre social

Le baromètre social a été lancé en 2023 en France. 765 salariés ont été sollicités et le taux de réponse est de 69%, en progrès par rapport au précédent baromètre réalisé en 2021 (56%).

L'objectif est d'évaluer dans la durée le climat interne de l'entreprise, à travers un ensemble d'indicateurs.

Les questions portent sur les conditions et l'environnement de travail au sens large, sur le contenu du travail. Elles incluent des questions propres au management.

Le top 3 des critères d'attachement au travail niveau **Keyrus** France est le même qu'en 2021:

- L'intérêt des missions/projets
- L'ambiance de travail
- La rémunération

Globalement, le baromètre social montre un excellent taux de satisfaction (entre 77 et 96%), sur la majorité des indicateurs, avec une amélioration sur l'ensemble des indicateurs depuis 2021.

L'indicateur de recommandation, suivi dans le cadre de la stratégie RSE, a augmenté en passant de 6,39 à 6,92/10 en France.

Ce résultat traduit l'efficacité de la politique sociale menée ces dernières années, le succès des plans d'actions menés à la suite du premier baromètre sur l'amélioration des processus de suivi avec les nouveaux outils RH et l'animation des réseaux internes.

9.3.2 Le Bien-être au travail

Pour un groupe comme **Keyrus** où l'humain est au cœur de l'activité, le bien-être au travail est un enjeu majeur d'attractivité et de fidélisation des salariés. Les filiales du Brésil, US et Canada du groupe participent au programme Great place to Work.

Keyrus poursuit son programme Santé, Bien-être & Epanouissement au Travail nommé « TAKE KEYR' ».

Les Risques Psychosociaux (RPS) et les Troubles Musculosquelettiques (TMS) sont des enjeux majeurs de la santé au travail. Pour prévenir ces risques, **Keyrus** sensibilise ses collaborateurs en organisant régulièrement des ateliers sur ces thèmes avec la médecine du travail. Les collaborateurs bénéficient également d'activités bien-être à distance (gestion du stress, techniques de relaxation type sophrologie, yoga, méditation, gestes et postures au poste de travail, automassage...) ou d'activités sportives collectives sur sites ou en ligne.

Keyrus poursuit le déploiement de son programme de coaching professionnel pour ses collaborateurs. Il est intégré dans le processus de développement des potentiels, de gestion des carrières et de fidélisation chez **Keyrus**. Il permet d'accompagner les collaborateurs, managers et directeurs au plus près de leurs problématiques (Coaching de performance, Coaching de développement, Coaching de prise de fonction, Coaching de qualité de vie au travail (équilibre, épanouissement, motivation, ...)).

La coach professionnelle interne est certifiée par l'ICF (International Coach Federation).

En France, des jours de congés peuvent être accordés en France pour des conditions spécifiques après une année d'ancienneté : enfant malade, rentrée scolaire, déménagement et également ancienneté (1 jour tous les 5 ans).

Des actions de sensibilisations sont réalisées notamment en Amérique comme la semaine du bien-être pour encourager le bien-être et la santé, tant sur le lieu de travail que dans la vie personnelle. Tout au long de cette semaine, diverses activités sont organisées telles que des conférences sur la santé mentale, des exercices physiques, des conseils en matière de nutrition... En septembre 2023, Keyrus LATAM a participé à la conférence Yellow September axée sur la santé mentale et la prévention du suicide.

9.3.3 L'équilibre vie privée / vie professionnelle

Keyrus est signataire depuis plusieurs années de la Charte de la Parentalité en Entreprise qui inclut des objectifs d'accompagnement et de non-discrimination des salariés-parents, de la Charte sur le droit à déconnexion, et de l'Accord sur le télétravail (Key@Home).

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

Pour les salariés en forfait jours, des entretiens ont été prévus pour s'assurer de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

9.3.4 Les salaires et leur évolution

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, qui récompense la performance économique globale de l'entreprise, et auxquels est adossé un PEI permettant aux collaborateurs de faire des versements volontaires.

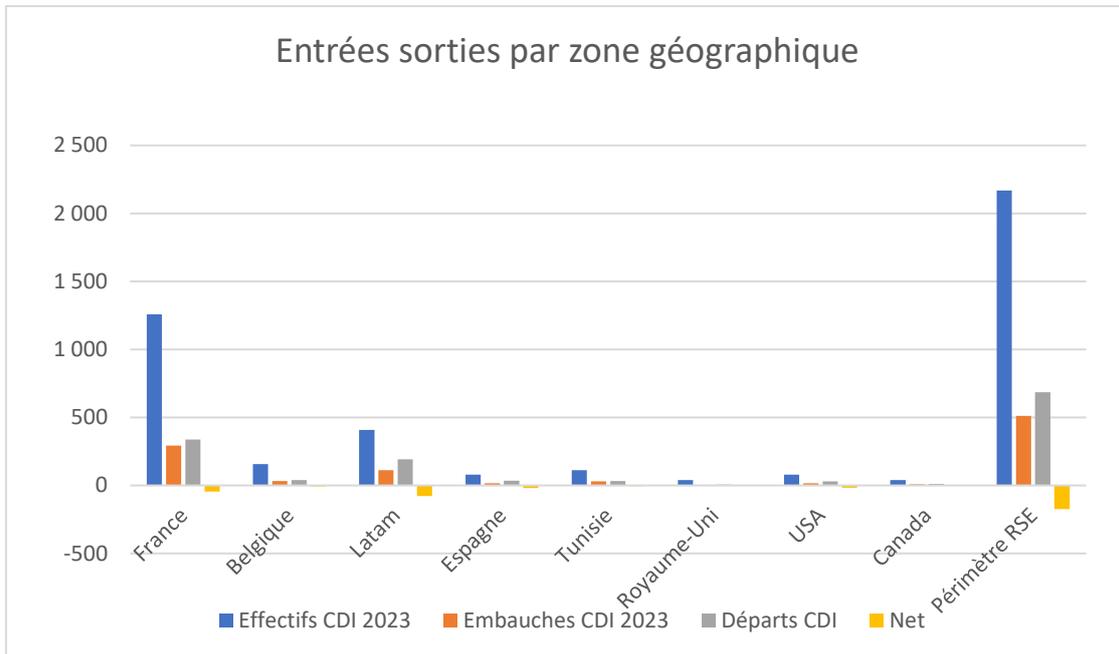
9.3.5 Les départs / turnover

Le turnover a baissé d'une manière significative au sein du groupe mais nous notons cependant des résultats contrastés selon les zones géographiques. La zone LATAM reste une zone avec un turnover élevé. L'Espagne a enregistré une forte hausse de ses départs en 2023 mais celle-ci n'est pas structurelle.

Les tensions sur les effectifs demeurent élevées au sein des entreprises du secteur du numérique.

Départs de salariés permanents	2023 Nombre	Taux de turnover	2022 Nombre	Taux de turnover
France	337	26,8%	356	25,4%
LATAM	191	46,9%	299	45,6%
Belgique	40	25,5%	37	26,4%
Espagne	35	44,3%	28	34,0%
Tunisie	33	29,5%	45	41,7%
US	31	39,2%	7	22,6%

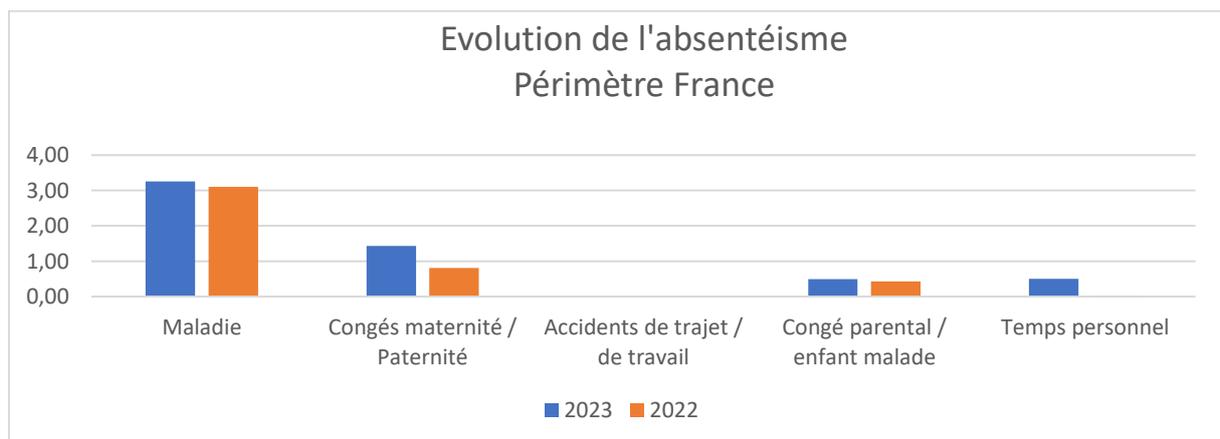
UK	6	15,4%		
Canada	12	30,8%		
Total	685	27,6%	772	32,4%



L'ancienneté des salariés du Groupe augmente à 5,15 ans au 31 décembre 2023 contre 4,6 ans en 2022, avec une moyenne de 6,4 en Europe et de 2,5 dans la zone LATAM. Ces chiffres confirment cette année encore l'impact positif de la démarche « Gestion des Talents » sur les salariés.

9.3.6 Absentéisme

L'absentéisme reste toujours relativement faible au sein du groupe à 6.9%. Il est légèrement inférieur en France à 6,7%. La principale augmentation est expliquée par la prise des congés maternité et paternité (considérés comme congés prévisibles), ce qui traduit un équilibre certain entre vie privée et vie professionnelle. Les absences pour temps personnel sont également en augmentation.



9.3.7 Santé et sécurité

Le groupe a relativement peu d'accidents, principalement des accidents de trajets et ne compte aucune maladie professionnelle.

Périmètre France	2023	2022
Nombre d'accidents avec arrêt		
<i>Accidents de trajet</i>	4	2
<i>Accident de travail</i>	2	4
Taux de Fréquence Accident de Travail	2.0	0.0
Taux de Gravité Accident de Travail	0.0	0.0
Nombre de maladies professionnelles déclarées	0	0

9.3.8 Relations sociales

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

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 (Charte SI)

Les accords collectifs en France

Keyrus renouvelle périodiquement les deux accords d'entreprise suivants pour des durées 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 de Télétravail

L'accord définitif post crise sanitaire est renouvelé tous les ans, à l'échelle du Groupe.

9.4 Formation

La formation est un enjeu stratégique pour Keyrus. Le groupe est reconnu pour ses experts et pour leur expertise. La formation participe au maintien des compétences. Une part significative de la formation est très technique, axée sur les dernières innovations. Plus de deux tiers des effectifs ont ainsi été formés en 2023.

2023	Périmètre France	Périmètre International hors France, LATAM et Tunisie*	Périmètre RSE Hors LATAM et Tunisie*
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	861	253	1 114

Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	11 312	4 128	15 440
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur formé	13,14	16,3	13,9
% de salariés formés	67,8%	71,5%	68,6%

*Les données pour les zones LATAM et Tunisie ne permettent pas d'être intégrées dans ce tableau pour 2023 car le processus de consolidation des données de formation est en cours de fiabilisation.

Evolution formation périmètre France	2023	2022
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	861	805
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	11 312	13 494
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur formé	13,14	16,8
% de salariés formés	67,8%	59,7%

La formation est suivie régulièrement par les entités du groupe avec les outils internes.

Au moins un entretien individuel est réalisé par an afin de recenser les besoins des collaborateurs sur la montée en compétence ou évolution de carrière.

Entretiens annuels	2023	
	Nombre	%
France (incl. Absys Cyborg)	906	94,67%
Belgique	140	85,37%
Espagne	3	42,00%
Royaume-Uni	40	100,00%
Tunisie	83	59,00%
LATAM	535	96,00%
Canada	56	100,00%
US	NC	NC
Total périmètre RSE	1 813	74,03%

9.5 Mobilité interne

La mobilité interne s'intègre totalement dans les plans de développement des managers et des top managers. Elle permet un partage des compétences et des best practices observées au sein du groupe, elle permet également de préserver le savoir-faire. Les évolutions et passerelles sont nombreuses et permettent d'accompagner les collaborateurs dans leurs projets professionnels.

L'enjeu de **Keyrus** est de recueillir les souhaits de mobilité géographique et professionnelle de ses collaborateurs d'où le déploiement d'un outil de gestion de carrière innovant, digitalisé.

10 L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Le mécénat de compétences est un engagement porté par la Fondation **Keyrus**, créée en 2017 et animée par les salariés du Groupe.

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 & Éducation au numérique**, leviers de croissance en faveur d'une société inclusive et solidaire. Fidèle à ses valeurs, la Fondation soutient l'entrepreneuriat et l'éducation numérique pour tous afin de favoriser la mixité sociale dans la tech et simplifier l'accès aux métiers de demain pour les jeunes ;
- **Environnement & Développement Durable** : pour préserver notre planète et répondre aux objectifs de développement durable. La Fondation Keyrus s'engage activement en faveur de l'écologie en soutenant des actions de sensibilisation et d'éducation à l'environnement, premier pas vers l'action positive ;
- **Art & Culture** : afin de démocratiser la culture et de favoriser l'épanouissement personnel et la créativité de chacun.

10.1 Engagements auprès des jeunes

Avec le partenariat Enactus depuis 3 ans, **Keyrus** encourage l'entrepreneuriat des jeunes au service de la société en développant leur créativité et leurs compétences humaines. Les collaborateurs de **Keyrus** participent à des ateliers tout au long de l'année, afin d'aider les étudiants à développer leurs projets d'entrepreneuriat social et ou environnemental.

En 2023, une quinzaine de collaborateurs **Keyrus** se sont engagés auprès d'Enactus.

La Fondation Keyrus a de nouveau soutenu le concours Total EDHEC Entreprendre 2023, 1er concours de start-ups organisé par des étudiants. Chaque année, 2 collaborateurs participent à la sélection du projet qui remporte le Grand Prix Entrepreneuriat de la Fondation **Keyrus**.

Keyrus est membre de l'association « Nos quartiers ont des talents » dont l'action repose sur le parrainage de jeunes diplômés issus de quartiers dits sensibles. Le bilan des Parrainages exercés par les collaborateurs de **Keyrus** dans le cadre de son engagement au côté de l'association « Nos quartiers ont du talent » est très positif avec plus de 200 jeunes parrainés depuis le début de l'opération.

Par ailleurs, des ateliers coaching sont organisés régulièrement par les équipes de la filiale Keyrus Management dans les locaux du siège de **Keyrus** à Levallois. Ceux-ci permettent d'aider les jeunes diplômés à parfaire leur CV et les préparer aux entretiens d'embauche.

Chaque atelier mobilise une douzaine de collaborateurs de Keyrus Management.

10.2 Actions envers la Diversité, Mixité et Parité

La Fondation lutte contre toutes formes de discrimination en soutenant plusieurs projets qui ont pour vocation de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En effet, la Fondation **Keyrus** soutient d'une part, H'up, association qui accompagne les entrepreneurs handicapés dans la réussite de leur projet grâce à l'engagement de professionnels bénévoles. Les collaborateurs peuvent devenir mentor(e)s bénévoles d'un entrepreneur et l'aider dans la réalisation de son projet : 2 ateliers ont été organisés en 2023 réunissant une vingtaine de collaborateurs.

D'autre part, la Fondation Keyrus soutient l'association Creative Handicap qui a pour mission de favoriser l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap et en situation de décrochage scolaire, par le biais des nouvelles technologies du numérique (réalité virtuelle, réalité augmentée, intelligence artificielle...).

La Fondation est également intervenue auprès d'associations pour promouvoir la mixité et la parité dans le secteur du numérique.

- **Simplon** : « Les intrépides de la Tech » est un programme en faveur de la mixité qui sensibilise les collégiennes aux questions du genre dans la tech et les initie au code et à l'IA afin de les accompagner dans leur orientation professionnelle.

Une vingtaine de collaboratrices **Keyrus** ont témoigné auprès des jeunes filles de leur parcours d'études et professionnels afin de susciter des vocations au travers plusieurs ateliers et évènements.

Soutien de « Femmes et sciences » pour également promouvoir les femmes scientifiques et inciter les jeunes filles à s'engager dans des carrières scientifiques.

10.3 Actions en faveur de la protection de l'environnement

Consciente des défis environnementaux auxquels notre planète est confrontée, la Fondation **Keyrus** s'engage fermement dans la préservation de l'environnement et la promotion du développement durable. Les actions dans ce domaine incluent le soutien à des projets de sensibilisation et d'éducation à l'écologie, encourageant ainsi une prise de conscience collective sur les enjeux tels que le changement climatique, la dégradation des écosystèmes et la perte de biodiversité.

À l'occasion de la Journée mondiale de l'Océan, la Fondation **Keyrus** assiste à la cérémonie de remise des Prix pédagogiques de la Maud Fontenoy Foundation. Ce projet, soutenu depuis 3 ans par **Keyrus**, permet aux élèves de la maternelle au lycée de mettre en pratique leurs apprentissages grâce aux kits pédagogiques de la Maud Fontenoy Foundation, éveillant ainsi les consciences dès le plus jeune âge. Depuis 2008, la Maud Fontenoy Foundation a sensibilisé plus de 800 000 élèves aux enjeux de la protection des océans.

En 2023, la Fondation **Keyrus** a souhaité élargir son implication en faveur de l'environnement en soutenant deux nouvelles associations :

- Mini Big Forest dont la mission est de concevoir des mini forêts urbaines à haut potentiel de biodiversité, de végétalisation et de lien social qui s'inspirent des mécanismes des forêts naturelles
- ETRE Paris (Ecole de la Transition Ecologique) qui propose des formations de remobilisation et préqualification aux métiers de l'agriculture urbaine, de l'écoconstruction et des énergies renouvelables pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en recherche d'emploi ou en décrochage scolaire.

Semaine Européenne de la réduction des déchets 20 au 24 novembre : la thématique en 2023 était le textile et jouet solidaires, la Fondation **Keyrus** a organisé une collecte de vêtements, jouets et chaussures à destination du **secours populaire**.

Keyrus a rejoint initiative du World Clean Up Day le 16 septembre 2023 pour sensibiliser sur la collecte des déchets. Qu'il s'agisse d'une forêt locale, d'un club de cricket, d'une plage ou d'un littoral, nos collaborateurs France, Belgique, UK ont saisi leurs sacs de recyclage pour aider à nettoyer notre planète, faisant ainsi un pas de plus vers la réduction de la pollution.

10.4 Actions en faveur de l'art et de la culture

La Fondation **Keyrus** s'efforce de rendre la culture plus accessible et de favoriser l'épanouissement personnel et la créativité. Le mécénat dans ce secteur se manifeste par le soutien à divers projets culturels, allant de l'introduction de l'art dans les espaces de soins hospitaliers (projet Illuminart de l'association Art dans la Cité) à l'encouragement de l'accès à l'art dans les quartiers défavorisés par le biais du street art (Artivista). Ces initiatives ne se limitent pas seulement à offrir une échappatoire esthétique ; elles visent aussi à promouvoir la cohésion sociale et à valoriser les nouveaux talents artistiques, contribuant ainsi au tissu culturel et social de la société.

A l'occasion du Festival Sœurs Jumelles qui s'est déroulé du 27 juin au 1er juillet à Rochefort, la Fondation **Keyrus** s'est fièrement associée à l'école Gobelins Paris en permettant à 5 étudiants de participer à cet événement artistique, une convergence entre les arts visuels et la musique. Ce soutien favorise l'éducation artistique et encourage l'émergence de talents prometteurs.

10.5 Actions au travers du sport

A l'occasion de la 22ème édition de la course Odysee, un défi sportif en faveur de la lutte contre le cancer du sein, une quinzaine de collaborateurs Keyrus ont réitéré leur engagement indéfectible auprès de la Fondation Keyrus.

Les fonds récoltés sont reversés au Centre Gustave Roussy afin de soutenir la recherche, d'apporter un soutien psychologique aux patientes et à leurs familles, et de mener des actions de prévention et des campagnes d'information.

Chaque année, la Fondation **Keyrus** soutient également la course pour Action contre la Faim : à travers une application mobile, des défis sportifs par équipe de 8 à 10 personnes autour de la marche, de la course, du vélo... En participant à ce défi, la Fondation soutient financièrement Action contre la Faim, acteur majeur dans la lutte contre la sous-nutrition dans le monde.

En 2023, une centaine de collaborateurs ont participé au défi.

10.5 Appel à projet des collaborateurs 2023

Cet appel à projets se déroule chaque année en mai. Les collaborateurs peuvent soumettre des projets dans lesquels ils sont bénévoles et ce, dans diverses thématiques.

En 2023, 5 projets collaborateurs ont été retenus et ont obtenu le soutien de la Fondation Keyrus

- Meliponi
- Cadence Parfaite
- Foulées Fleurinoises
- Djena
- Rallye du Cœur au profit de l'association Imagine for Margo

11 L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



Keyrus souhaite être à terme conforme aux exigences du SBTi (Science Based Targets Initiative). Pour cela le groupe a lancé des chantiers sur les 4 enjeux présentés ci-dessous qui couvrent différents éléments de la chaîne de valeur : des éléments de l'amont et de l'aval et l'exploitation de la société.

Les quatre enjeux prioritaires :

- Energie et BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre)
 - Être acteur de notre consommation énergétique et conscient de nos émissions GES afin de les réduire et s'inscrire dans SBTi à 2025
- Matériel informatique
 - Appréhender le cycle de vie du hardware (centre hébergement, matériel informatique tels que ordinateurs, écrans et téléphones) et augmenter la part de matériel reconditionné

- Déchets et recyclage
 - Assurer la collecte et le recyclage des déchets de l'entreprise (hors matériel informatique).
- Numérique Responsable
 - Intégrer l'aspect environnemental dans nos offres avec le numérique responsable et la décarbonation.

11.1 Gestion énergétique et BEGES

En 2022, Keyrus a réalisé un bilan carbone scopes 1, 2 et 3 auprès de 8 filiales réparties sur tous les continents. Ce bilan carbone n'a pas été actualisé en 2023 mais a permis un certain nombre d'initiatives et d'actions engagées, avec en particulier :

- Une sensibilisation au dérèglement climatique avec l'organisation de 2 fresques du climat, une à destination du Codir France et une pour le réseau d'ambassadeurs ESG
- La mise en place d'un Reporting consommation énergétique des bâtiments
- Un plan de mobilité
- La mise en place et le déploiement d'une politique de déplacements professionnels

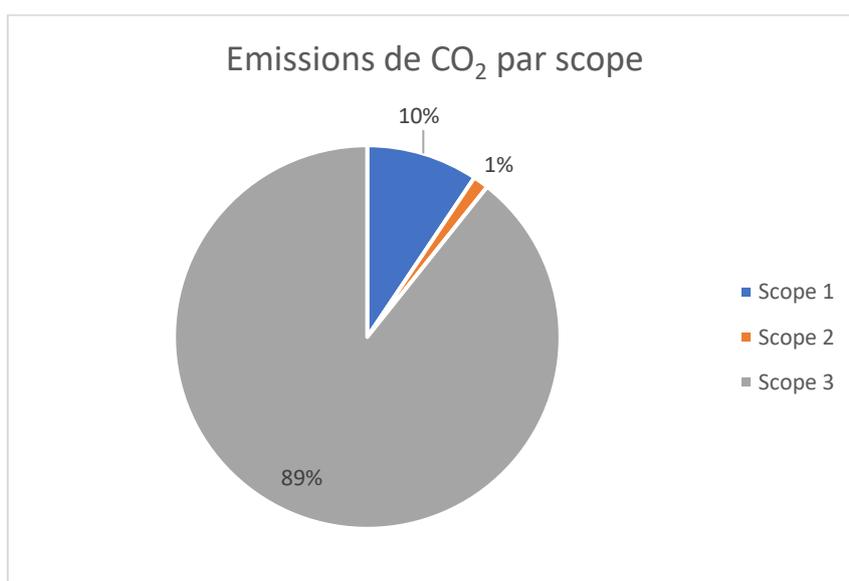
Le bilan carbone a été réalisé par les pays et filiales suivantes :

- France (Keyrus SA, Absys Cyborg, CMG)
- Espagne
- Tunisie
- Belgique
- Brésil
- US

Il a été réalisé selon le référentiel GHG Protocol, référentiel international exigé par le SBTi dans le cadre des trajectoires carbone.

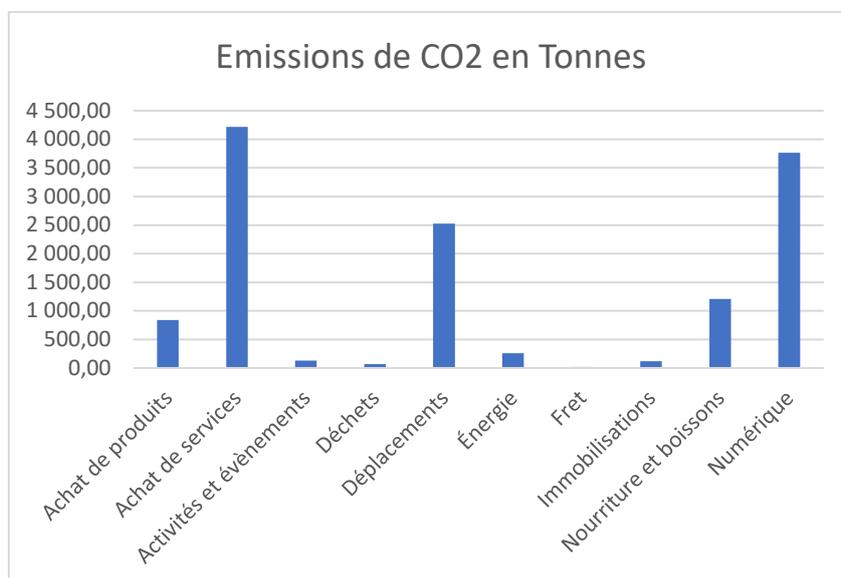
Les émissions de Gaz à effet de serre s'élèvent à 11.940 tonnes en 2022 sur le périmètre défini précédemment.

Le scope 3 représente près de 90% des émissions de gaz à effet de serre. Sur la base de ce premier diagnostic, **Keyrus** réfléchit avec son écosystème pour réduire l'empreinte gaz à effet de serre de son activité.



Une analyse plus détaillée montre 3 postes principaux pour les émissions de CO₂ :

- Les achats de services
- Le numérique
- Les déplacements



Consciente de l'impact du numérique sur le changement climatique, Keyrus continue de déployer de nouvelles offres commerciales pour réduire ses effets et se projette dans la formation sur le Numérique Responsable pour pratiquer l'écoconception sur l'ensemble des projets clients.

Le groupe a pris l'engagement de se lancer dans une trajectoire carbone certifiée par le SBTi ce qui a nécessité une fiabilité importante des données collectées par le groupe pour le calcul du bilan carbone, notamment pour l'année qui sera la base de référence de la trajectoire.

Ce premier travail en réalisé en 2022 a montré que toutes les filiales n'avaient pas le même degré de maturité sur ce sujet. L'année 2023 a permis de sensibiliser les filiales à ces enjeux et à lancer des plans d'actions pour qu'à terme les données attendues pour le bilan carbone soient fiables.

Les filiales ont donc été amenées à collecter des informations sur la consommation énergétique de leurs bâtiments et à enregistrer les déplacements professionnels de leurs salariés.

Dans le cadre de la collecte de la consommation énergétique, l'information n'est pas toujours aisée à obtenir étant donné que les contrats avec les fournisseurs d'électricité sont indirects au travers du contrat de location. Cependant, l'objectif d'obtenir l'intégralité des informations fin 2024 a été fixé.

Ainsi, seuls les pays d'Europe (à l'exception de la filiale CMG) ainsi que la Tunisie ont pu reporter en 2023 leur consommation totale en kWh :

Consommation énergétique kWh	2023
Keyrus France (3/7 sites)	198 809
Absys Cyborg (France)	412 202
Belgique	71 556
Espagne	7 505
Tunisie	119 284
Consommation totale	809 356 kWh

De nombreuses actions sont menées pour réduire la consommation énergétique par le suivi du plan de sobriété lancé en 2022, avec l'optimisation des systèmes de chauffage (19 degrés maximum) et de climatisation, et par

l'utilisation d'ampoules LED pour l'éclairage. Les collaborateurs sont également sensibilisés aux écogestes pour éteindre ou mettre en veille leurs PC, multiprises et tout équipement électrique.

Concernant la collecte des déplacements professionnels, nous constatons également des disparités pour le Reporting : les pays contractant directement une agence de voyage ont accès directement à l'information, les autres entités devant mettre en place un processus de suivi à chaque dépense réalisée.

De même que pour la consommation énergétique, l'objectif d'obtenir l'intégralité des informations relatives aux déplacements professionnels fin 2024 a été fixé.

Ainsi, seuls les pays d'Europe (à l'exception de la filiale CMG et de l'Espagne) et la zone LATAM ont pu reporter en 2023 leurs déplacements professionnels :

Déplacements 2023	KSA France	Absys Cyborg France	Belgique	UK	LATAM	TOTAL
Avion - nombre de vols nationaux (env 500 km distance) / trajet	290	175	0	2	35	502
Avion - nombre de vols moyen courrier (env 5000 km distance) / trajet	16	181	33	32	9	271
Avion - nombre de vols long courrier (env 15000 km distance) / trajet	0	31	12	2	21	66
Total déplacements en avion par pays	306	387	45	36	65	839
- Part vols nationaux	95%	45%	0%	6%	54%	60%
- Part vols moyen courrier	5%	47%	73%	89%	14%	32%
- Part vols long courrier	0%	8%	27%	6%	32%	8%
Trains - nombre de trajets	1 633	1 548	14	42	0	3 237

Les vols nationaux représentant une part importante des déplacements en avions notamment en France, Keyrus va donc revoir la politique actuelle pour réduire ses émissions liées aux déplacements professionnels.

11.2 Matériel informatique

Le groupe sensibilise ses salariés à l'économie circulaire. Les premiers plans d'action concernent l'allongement de la durée de vie des équipements et l'utilisation d'équipements reconditionnés. Les pratiques sont encore très disparates au sein du groupe.

La totalité des ordinateurs et téléphones achetés par la filiale CMG a en 2023 sont reconditionnés. 11% des nouveaux téléphones de Keyrus France sont issus du reconditionné.

L'Espagne a également mis en place un système de location des ordinateurs afin de favoriser l'économie circulaire.

Dans ce même cadre, le Royaume-Uni offre les ordinateurs à des associations mais également à des étudiants membres de la famille des collaborateurs.

11.3 Déchets et recyclage

Les principaux déchets concernent le papier et des déchets électriques et électroniques. Les filiales ont complété le Reporting groupe en matière de déchets collectés et valorisés. Aucune ne dispose d'un contrat direct avec la société qui ramasse les déchets et le groupe lance un programme en 2024 pour fiabiliser ces données.

Seuls la France, la Belgique et la Tunisie ont établi un Reporting sur 2023 :

Déchets 2023 (t)	France	Belgique	Tunisie
Quantité de Déchets Non Dangereux - Papiers / carton	1,10	3,33	1,24

Quantité de Déchets Non Dangereux - Autres déchets (incluant plastique et déchets ménagers)	2,35	6,80	11,34
Quantité de Déchets Non Dangereux - Total en tonnes	3,45	10,13	12,58
Quantité de Déchets Dangereux - Equipements électriques et Electroniques	0,40	0,73	-

En règle générale, 100% du papier est recyclé.

Afin de sensibiliser sur la quantité de déchets au travers de la consommation, le réseau d'ambassadeurs a participé en juin 2023 au World Clean Up Day : Ainsi, Espagne, France, Belgique et Royaume-Uni ont réuni leurs équipes pour une heure de ramassage de déchets dans les rues.

La France, l'Espagne ainsi que la Tunisie offrent des gourdes avec mise à disposition de fontaines à eau pour réduire voire interdire l'utilisation de gobelets en plastique dans les bureaux.

11.4 Numérique Responsable

Les collaborateurs de **Keyrus** sont sensibilisés sur la thématique du Numérique Responsable et des nouvelles offres ESG sont aujourd'hui proposées aux clients afin de devenir acteurs de ces démarches responsables. Il s'agit d'accompagner les clients pour le suivi et la traçabilité de leurs émissions de CO₂, pour la gestion de leur trajectoire bas carbone.

Les offres ESG Nouvelle practice **Keyrus** Management, Data cloud Carbon Track, Anaplan (FR & US) s'inscrivent dans ces stratégies responsables.

Le code décarboné

Véritable reflet d'une prise de conscience croissante de l'impact écologique des technologies numériques, le concept de *code décarboné* s'inscrit désormais au cœur des préoccupations du secteur digital et numérique.

Le code décarboné, par définition, vise à réduire l'empreinte carbone associée au développement et à l'exécution des logiciels et plateformes

Toute la démarche du code décarboné s'inscrit donc dans une tendance plus large de la technologie verte, qui cherche à concilier progrès technologique et durabilité. À travers le code décarboné, l'industrie informatique et/ou digitale reconnaît son rôle et sa responsabilité dans la lutte contre le changement climatique. Cela va au-delà de la simple optimisation du code ; c'est une réflexion profonde sur la manière dont la technologie peut être conçue et utilisée de manière écologiquement responsable.

Cependant, la mise en œuvre de cette démarche soulève plusieurs défis. Comme nous l'avons déjà évoqué, l'un des plus importants est l'équilibrage entre la performance et la durabilité. Les entreprises se trouvent souvent face à la difficulté de maintenir des performances élevées tout en réduisant l'empreinte carbone de leurs produits logiciels.

Keyrus spécialiste de l'éco-conception no-code

L'art de l'éco-conception est une compétence précieuse dans l'arsenal des spécialistes, particulièrement lorsqu'il s'agit de la conception des services no-code. Cette approche vise à influencer positivement le bilan carbone de ces services dès leur phase de conception. L'éco-conception s'appuie sur trois piliers fondamentaux qui allient diverses compétences professionnelles : la pertinence, la frugalité et la simplicité.

La pertinence est liée à la gestion de projet et au design thinking. Il s'agit d'évaluer l'utilité réelle du projet, en posant des questions cruciales telles que : Est-ce que ce service est réellement nécessaire ? Sous quelles conditions ? À quel coût ? Cette étape vise à éliminer l'inutile, réduisant ainsi la puissance de calcul nécessaire et, par conséquent, la consommation énergétique et l'empreinte carbone.

La frugalité concerne la mise en œuvre du projet. Elle englobe le choix des outils no-code, l'expérience utilisateur (UX) et le contenu hébergé. Par exemple, le poids des images et vidéos sur un site web a un impact direct sur la consommation énergétique. La frugalité vise donc à offrir la meilleure expérience utilisateur tout en maximisant l'efficacité énergétique.

Enfin, la simplicité combine la pertinence du projet et son exécution. Elle englobe tout, de la valeur ajoutée de la solution à la conception du service et à son utilisation par l'utilisateur final.

Il est clair que les enjeux climatiques liés au no-code sont étroitement liés à ceux du numérique en général. Cette technologie peut être à la fois propre et sobre, à condition d'être gérée par des mains expertes. Le bilan carbone des outils no-code dépend donc largement des concepteurs, de leur compréhension des subtilités du numérique, des mécanismes de référencement, des impacts carbonés de chaque outil no-code et des meilleures pratiques en matière de conception UX et UI.

Keyrus accompagne les entreprises dans ce passage au code décarboné, en apportant leur expertise en éco-conception et en développement no-code et low-code. Keyrus aide à la navigation dans ces choix technologiques pour optimiser le bilan carbone et atteindre les objectifs de développement durable.

11.5 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 2023.

12 ENJEUX NON SIGNIFICATIFS POUR LE GROUPE KEYRUS

Les enjeux suivants ne sont pas applicables au Groupe :

- Lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- Lutte contre la précarité alimentaire ;
- Respect du bien-être animal ;
- Définition d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- Lutte contre l'évasion fiscale, le Groupe n'étant pas présent dans les paradis fiscaux ;
- La promotion du lien Nation-Armée et l'engagement des réservistes