



Humanizing the future

Déclaration de performance
extra-financière 2024

keyrus
make data matter

Sommaire

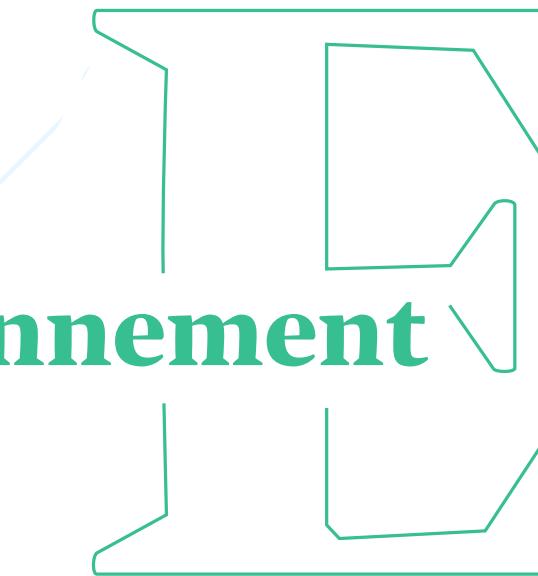
Introduction

- 3. Édito d'Éric Cohen
- 4. Notre manifeste
- 5. Keyrus en bref
- 6. Notre modèle d'affaires
- 7. Quelle Tech pour demain ?
Les enjeux du secteur

Stratégie ESG

- 8. Une année décisive pour la stratégie ESG de Keyrus
- 9. Notre démarche ESG s'inscrit dans le temps
- 10. Les ODD au cœur de la stratégie de Keyrus
- 11. Notre chaîne de valeur
- 12. Une stratégie construite avec nos parties prenantes
- 13. Une démarche ESG soutenue par une gouvernance structurée
- 14. Keyrus mise sur l'intelligence collective pour accélérer l'ESG
- 15. Analyse de double matérialité pour le groupe Keyrus : concilier impact externe et résilience interne
- 17. Faits marquants 2024
- 18. Notre engagement pour un numérique responsable
- 19. L'IA selon Keyrus : innovation, éthique et responsabilité
- 20. Reconnaissances & certifications

Environnement



22. Réduire notre empreinte environnementale

- 24. Engagement 1
Piloter notre bilan carbone pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre
- 25. Engagement 2
Maîtriser et réduire la consommation énergétique de nos bâtiments
- 26. Engagement 3
Encourager des déplacements plus durables pour nos collaborateurs
- 26. Engagement 4
Réduire, trier et valoriser nos déchets

Social

- 28. Accompagner et écouter les besoins de chaque collaborateur
- 30. Engagement 1
Développer les talents, propulser les carrières
- 32. Engagement 2
Garantir la santé et le bien-être au travail
- 33. Engagement 3
Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

Gouvernance

- 35. Impliquer l'ensemble de nos parties prenantes vers une démarche responsable
- 37. Engagement 1
Construire une culture d'intégrité à l'échelle du Groupe
- 38. Engagement 2
Garantir une gouvernance rigoureuse pour la protection des données
- 39. Engagement 3
Encadrer et renforcer la politique d'achats responsables

40. Fondation Keyrus

43. Annexes



« Je suis convaincu que technologie et durabilité ne sont pas opposées, bien au contraire : elles peuvent se compléter et contribuer à un avenir plus responsable. »

Entretien avec Éric Cohen, Fondateur et Président du groupe Keyrus

Vous avez créé Keyrus il y a 29 ans, et votre engagement pour construire une société plus durable s'est concrétisé en 2011, avec l'adhésion au Pacte mondial de l'ONU. Il s'est ensuite renforcé en 2021 avec la création d'une direction ESG. Comment définiriez-vous votre approche de la durabilité au sein de Keyrus ?

Chez **Keyrus**, nous sommes convaincus que notre engagement en faveur d'un avenir durable passe avant tout par nos collaborateurs. Développer leurs compétences, leur offrir un cadre de travail épanouissant et promouvoir une culture inclusive sont des leviers essentiels pour bâtir une entreprise responsable et durable. Notre approche est également environnementale, avec un engagement fort sur la décarbonation et la consommation d'énergie. Ceci est d'autant plus important avec des technologies comme l'IA, particulièrement gourmandes en ressources. Cette ambition implique d'intégrer la durabilité dans tous nos processus, sans renoncer à notre agilité et en poursuivant nos efforts pour répondre toujours mieux aux exigences réglementaires.

En 2024, **Keyrus** a franchi un nouveau cap : nous avons décidé de structurer encore plus nos efforts pour que l'approche de la durabilité soit partagée par toutes nos équipes, partout dans le monde. Nous nous mettons en marche pour répondre aux exigences de la CSRD¹, mais aussi pour booster notre score EcoVadis, qui devient une référence de plus en plus importante pour nos clients.

Comment le groupe Keyrus se positionne-t-il par rapport aux enjeux de l'IA et du numérique responsable ?

Nous souhaitons clairement être leader sur ces sujets ! Nous avons toujours eu à cœur de mettre notre expertise en data et IA au service de solutions qui respectent des critères environnementaux et éthiques. En 2024, nous avons noué un partenariat stratégique avec aivancy, première et seule école française dédiée à l'intelligence artificielle reconnue par l'État. Cela nous permet de sensibiliser non seulement les étudiants mais aussi les professionnels aux enjeux éthiques de l'IA. En parallèle, nous travaillons main dans la main avec nos clients pour optimiser la consommation énergétique des solutions qu'on leur propose. Je suis convaincu que technologie et durabilité ne s'opposent pas. Au contraire, elles peuvent se compléter et contribuer à un avenir plus responsable.

Quel message souhaitez-vous transmettre à vos collaborateurs et parties prenantes à travers cette DPEF ?

Le message principal, c'est celui de la responsabilité et de l'engagement. Pour y arriver, nous devons être capables d'embarquer un maximum de personnes dans ce voyage, impliquant nos collaborateurs tout comme nos parties prenantes. Il ne s'agit pas seulement d'engagements de papier, mais de véritables actions concrètes comme celles que l'on mène à travers notre **Fondation Keyrus**, notamment sur les sujets d'inclusion et d'accessibilité au numérique. Cette année, près de 250 collaborateurs ont activement participé à des actions soutenues par la Fondation. Ce n'est pas anecdotique, c'est un véritable cercle vertueux qui se met en place. Quand on mobilise nos équipes, nos clients et nos partenaires, on crée un impact durable. Ce travail collectif est clé, non seulement pour réussir la transition écologique, mais aussi pour renforcer notre attractivité, que ce soit auprès de futurs talents ou de toutes nos parties prenantes.

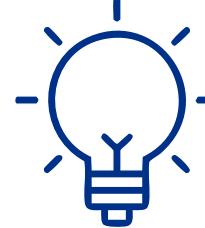
1. La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une règle européenne qui oblige les entreprises à rendre compte de leur impact environnemental, social et de gouvernance. Elle vise à fournir des informations claires et comparables sur leurs pratiques durables. L'objectif est de renforcer la transparence pour aider à orienter les décisions responsables des investisseurs et des consommateurs.

Notre manifeste

« Maîtriser et donner du sens à la donnée pour trouver des solutions aux challenges de notre époque. »

La vision renouvelée de Keyrus face aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux de la décennie en cours.

Inspirational reality



Inspirer tout en restant pragmatique signifie offrir des solutions performantes, actionnables immédiatement et innovantes, pour aider nos clients à relever les défis futurs tout en obtenant des résultats concrets dès aujourd'hui.

Cette vision repose sur
convictions essentielles

Simplex future



Fournir à nos clients l'expertise nécessaire pour simplifier des problèmes complexes et fournir des solutions commerciales efficaces et évolutives, en donnant de l'importance aux données...



Human Data

Les données contiennent les réponses aux grands enjeux de l'humanité et des entreprises, et nous permettons aux individus d'en extraire des informations pour créer de la valeur, en combinant expertise commerciale et technique pour bâtir une société durable et économiquement positive.

Keyrus en bref

À l'ère de l'Intelligence Artificielle, où les données qui la nourrissent constituent la clé de la différentiation des entreprises et de leur compétitivité, Keyrus réaffirme son positionnement de spécialiste. Ainsi, Keyrus accompagne ses clients à mettre œuvre les leviers de leur croissance, de leur transformation et de leur résilience dans un monde qui change, en dotant chacun d'entre eux des moyens de conjuguer données et intelligence artificielle au service de l'évolution de leurs business modèles.

Présent dans 28 pays et s'appuyant sur l'expertise et l'expérience combinée de plus de 3 000 consultants, **Keyrus** est largement reconnu comme un leader du conseil en management, de la data et de l'intelligence artificielle. En repoussant les frontières technologiques et en activant leurs aptitudes à tirer profit de leurs données, **Keyrus** aide les entreprises à écrire leur futur.

29

années
d'expérience

28

pays sur
4 continents

Plus de

3 000

collaborateurs

354,6 M€

de chiffre d'affaires en 2024

Nos expertises

- **Stratégie**

Évaluer les besoins stratégiques et créer une feuille de route pour aligner les initiatives Data & IA avec les enjeux stratégiques.

- **Fondations**

établir une infrastructure et des processus solides pour gérer et sécuriser les données, permettant des opérations d'IA évolutives.

- **Engineering**

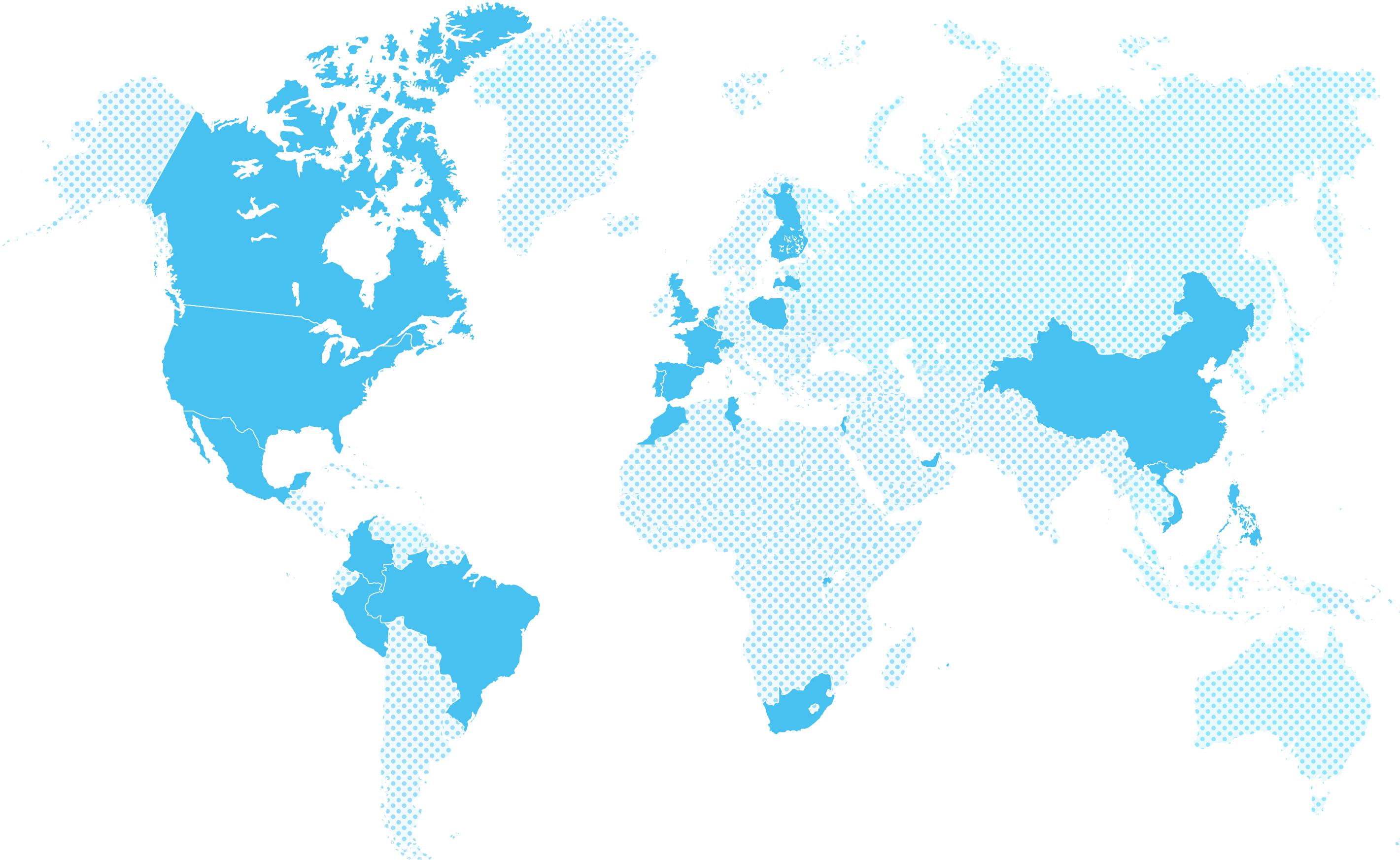
concevoir et maintenir les infrastructures techniques pour le traitement, le stockage et l'analyse des données.

- **Valorisation**

transformer les données en insights exploitables et en valeur ajoutée grâce à des analyses avancées et l'IA.

- **Applications**

développer des applicatifs Data & IA on-demand pour créer de nouvelles expériences à valeur ajoutée.



1. piloté par les données



Notre modèle d'affaires 2024

Keyrus, groupe engagé et partenaire de confiance pour la transformation data & IA des entreprises et acteurs publics.

S'appuyant sur plus de 29 ans d'expérience, **Keyrus** donne du sens aux données en révélant toute leur portée, notamment sous un angle humain. Les données, qu'elles soient grandes, petites, humaines, complexes, historiques ou prospectives, n'ont de sens que lorsqu'elles sont utilisées pour développer les expériences, affiner la compréhension du quotidien et prendre les meilleures décisions : **Économiquement, Sociétalement, Humainement.**

Ressources

Capital humain

- **2948** collaborateurs dont 2654 salariés (39 % de femmes)
- Présent dans **28 pays** et sur **4 continents** (ouverture des Philippines)
- **59** bureaux d'implantation
- **464** recrutements (Groupe)

Capital financier

- Santé financière solide
- Actionnariat stable

Capital intellectuel

- Expertises internes: IA générative, data engineering, data science, cybersécurité, solutions digitales, gestion de la performance d'entreprise, transformation d'entreprise
- **79 %** des collaborateurs engagés sur les projets clients

Capital relationnel

- Créé il y a **29 ans**
- Fondation Keyrus
- Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2011

Notre vision : Humanizing the future

Nos métiers



Data & Intelligence Artificielle

- Stratégie IA, data & analytics
- Data management & gouvernance data
- Analytics & BI
- Data science & IA
- Architecture IA & data
- EPM
- IA & data engineering

Digital

- Stratégie digitale
- Transformation business model
- Performance des opérations digitales
- Expérience clients
- Expérience collaborateurs
- Conception orientée produit & innovation
- Solutions digitales

Cloud

Cybersécurité

Fonctions métiers

- Finance
- Opérations
- Marketing
- Commercial
- Ressources humaines
- Transformation
- Digital
- Data
- Innovation
- DSL
- ESG

Expertises sectorielles

- Finance & assurance
- Industrie
- Services
- Commerce de détail
- Santé & pharmaceutique
- Télécommunications, médias & technologie
- Finance & immobilier
- Approvisionnement
- Services publics
- Secteur public

Nos marques



Notre offre

- Conseil
- Développement & intégration
- Maintenance & support
- Durabilité

Notre modèle d'intervention

- Assistance technique unitaire
- Assistance technique groupée
- Centre de services
- Budget fixe à périmètre contrôlé
- Souscription (avec ou sans engagement)

Nos engagements ESG

- Gouvernance Groupe
- Politique ESG : Environnement, Social, Achats responsables et Gouvernance
- Groupe de travail CSRD

Création de valeur

Capital humain

- **89 %** de collaborateurs formés
- Great Place to Work: pour les filiales présentes en Colombie, Mexique, Brésil, US et Canada
- **81/100** index d'égalité professionnelle Keyrus SA

Capital financier

- **354,6 M€** de chiffre d'affaires

Capital intellectuel

- Partenariats renouvelés:
 - Qlik: Elite partner
 - Snowflake: Premier partenaire
 - Informatica: Platinum partner
- Keyrus LAB / Youunicorns Start Up studio
- Renouvellement ISO 9001 pour des fonctions de Keyrus SA
- « Best in class » dans les catégories « Leaders in AI-related Services in France » et « AI-related Services for Back-Office Workflows in Europe »

Capital relationnel

- Membre de l'Institut du Numérique Responsable
- Partenariats pour une IA éthique et responsable avec aviancity
- **31 associations** soutenues à l'international via la Fondation Keyrus
- **40 livres blancs** Keyrus SA (dont 10 % dédiés à l'ESG)



Quelle Tech pour demain ? Les enjeux du secteur

Depuis 29 ans, Keyrus inscrit sa stratégie dans un monde en constante mutation. Les évolutions technologiques, économiques et sociales redéfinissent en effet les priorités des entreprises. Chez Keyrus, nous suivons de près les enjeux clés tels que l'impact carbone du numérique, l'essor de l'intelligence artificielle ou encore la féminisation des métiers de la Tech. Ces enjeux influencent notre approche et guident nos actions pour un avenir plus durable et inclusif.

L'empreinte carbone du numérique

Augmentation des émissions de gaz à effet de serre (GES)

Le numérique représente aujourd'hui 3 à 4 % des émissions de GES dans le monde et 2,5 % de l'empreinte carbone nationale¹.

Croissance de la consommation énergétique

La consommation d'énergie du secteur numérique est en forte hausse. En France, elle pourrait augmenter de 79 % d'ici 2050, principalement en raison de l'expansion des centres de données et de l'augmentation du trafic de données². Les exigences énergétiques pour former et déployer des modèles d'IA sont considérables, ce qui suscite des inquiétudes concernant leur impact sur l'environnement³.

Impact des équipements électroniques

Les serveurs, ordinateurs, smartphones... constituent une part importante de l'empreinte carbone du numérique, notamment en raison de leur fabrication énergivore et de leur cycle de vie souvent court. La limitation de leurs impacts passe par un allongement de leur durée de vie ainsi que par le réemploi et le recyclage.

IA : enjeux éthiques et réglementation

Émulation autour de l'IA générative

En 2025 et pendant la décennie à venir, de nouveaux outils et usages destinés au grand public et aux professionnels de toutes les industries vont être développés. D'ici 2032, le marché de l'IA générative pourrait être valorisé à plus de 1 300 milliards de dollars⁴.

Intégration transparente de l'IA dans les workflows

L'IA générative s'étend à l'ensemble des processus opérationnels et décisionnels des entreprises. D'ici 2026, 80 % des entreprises utiliseront des modèles d'IA générative dans leur environnement de production. En 2023, elles étaient 5 %⁵.

Les défis éthiques de l'IA

La responsabilité des décisions prises par l'intelligence artificielle représente un enjeu majeur dans un contexte de transformation sociétale accélérée. Lors du Sommet mondial pour l'Action sur l'IA à Paris, les dirigeants ont insisté sur la nécessité d'une IA éthique et inclusive, appelant à une gouvernance coordonnée pour prévenir une concentration excessive du marché. Parallèlement, la réglementation européenne impose des obligations strictes afin de

garantir la transparence et la responsabilité des systèmes d'IA. Ces mesures sont essentielles pour répondre aux défis éthiques liés aux biais algorithmiques et à l'exploitation des données personnelles, qui soulèvent des préoccupations en matière de discrimination, de confidentialité et de consentement. Dès lors, une approche rigoureuse et encadrée s'impose, afin d'assurer que l'IA demeure un outil équitable et respectueux des droits fondamentaux.

Les femmes et la Tech : un enjeu de représentativité

La féminisation des métiers de la Tech répond aux enjeux de parité et d'attractivité des talents, tant en France qu'à l'international. Les femmes ne représentent que 25 à 28 % des employés du secteur, un écart encore plus marqué dans les métiers techniques et le domaine de l'IA. Ce secteur reste fortement influencé par des stéréotypes de genre et un environnement de travail historiquement masculin. L'accès des femmes aux postes à responsabilité et aux carrières scientifiques reste ainsi très limité.

Comment Keyrus contribue à transformer ces défis en opportunités ?

Dans un monde en crises successives et avec une visibilité économique incertaine, **Keyrus** veut être partie prenante de la solution. Dans un contexte où les entreprises doivent conjuguer transformation numérique, impératifs environnementaux et évolutions sociétales, nous nous engageons à développer une offre innovante visant à réduire l'empreinte carbone de notre chaîne de valeur et accompagner nos clients vers des solutions plus responsables. Nous comptons également jouer un rôle dans la féminisation des métiers de la Tech, par la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de nos équipes et par le soutien à des initiatives qui encouragent l'égalité des chances.

1. Arcep, L'empreinte environnementale du numérique, novembre 2024 - 2. Arcep, Étude ADEME - Arcep sur l'empreinte environnementale du numérique en 2020, 2030 et 2050, mars 2023 - 3. Le Monde, Les promesses de l'IA givées par un lourd bilan carbone, août 2024 - 4. Bloomberg, Generative AI to Become a \$1.3 Trillion Market by 2032, Research Finds, juin 2023 - 5. Gartner, Gartner Says More Than 80% of Enterprises Will Have Used Generative AI APIs or Deployed Generative AI-Enabled Applications by 2026, octobre 2023.

Une année décisive pour la stratégie ESG de Keyrus

2024 n'est pas simplement une étape de plus dans notre engagement pour la durabilité, c'est l'année où nous avons franchi un nouveau cap. Notre stratégie ESG, lancée en 2011 avec l'adhésion au Pacte Mondial, a pris un tournant décisif grâce à une structuration ambitieuse et un déploiement à l'échelle mondiale. Ce travail collectif a été mené avec nos équipes, nos filiales et nos parties prenantes.

Environnement

Réduire notre impact environnemental: limitation de notre empreinte carbone, optimisation de nos équipements informatiques, réduction des consommations de nos bureaux.

Social

La diversité, l'inclusion et la non-discrimination sont au cœur des valeurs de **Keyrus**. Nous favorisons l'égalité entre les femmes et les hommes, la santé et le bien-être au travail, ainsi que la formation continue tout au long de la carrière de chacune et chacun de nos collaboratrices et collaborateurs.

Gouvernance

Placer l'éthique et la conformité, le respect et la protection des données, la cybersécurité et les achats responsables au cœur de nos activités.

Notre démarche ESG s'inscrit dans le temps

2011

Adhésion et signature du **Pacte mondial de l'ONU**



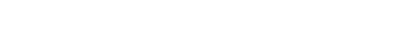
2017

Création de la **Fondation Keyrus**



2012

Première notation **EcoVadis**



2018

Alignment de nos actions ESG sur les **Objectifs de développement durable** de l'ONU



2020

Signature du manifeste pour des IA éthiques du Planet Tech' Care et de l'acte d'engagement **#StOpE**



initiative **#StOpE**

2022

Calcul de l'**empreinte carbone**
Lancement du **réseau d'ambassadeurs Groupe**



Adoption d'une Charte d'Achats Responsables

2024

Suivi & pilotage de la **stratégie de déploiement** à l'échelle du Groupe

Médaille d'Argent EcoVadis 68/100

Signature de la **Charte Numérique Responsable**



2021

Création de la **Direction ESG & de la Mission Santé Handicap**

Identification des enjeux ESG, revue de la **matrice de matérialité** & définition d'une **stratégie ESG**

Médaille de Bronze EcoVadis



« Notre objectif : porter cette dynamique à l'échelle mondiale, en engageant l'ensemble de nos filiales. »

« La stratégie ESG de **Keyrus** a pris un vrai tournant en 2024. Bien que notre engagement en faveur du développement durable soit présent depuis 2011, année où nous avons rejoint le Pacte Mondial, nos actions étaient principalement concentrées sur le périmètre France. Aujourd'hui, l'ambition ESG du Groupe a pris un nouvel élan. Notre objectif : porter cette dynamique à l'échelle mondiale, en engageant l'ensemble de nos filiales. Cela implique une approche sur mesure pour chaque pays, car la maturité ESG et les réglementations sur la durabilité peuvent varier d'une géographie à l'autre. Nous avons pour ambition d'embarquer tous nos collaborateurs et parties prenantes.

Le véritable déclic pour nos filiales a été la définition et la mise en œuvre de nos politiques environnementale, éthique, sociale et d'achats responsables. Chaque région s'est approprié le sujet et l'a fait sien, ce qui a contribué à notre Médaille d'Argent EcoVadis en août 2024. C'est un bel accomplissement et nous ne comptons pas en rester là ! »



Anne-Claire Richardot
Responsable ESG
France

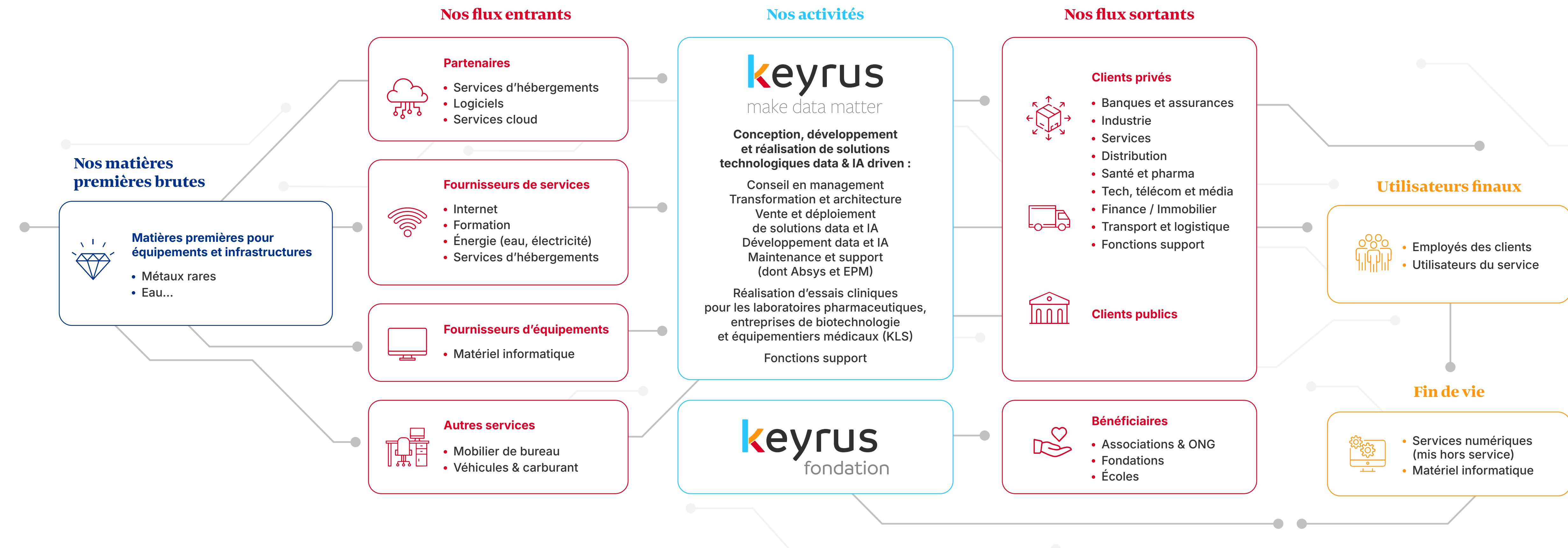
Les ODD au cœur de la stratégie ESG de Keyrus

Les objectifs de développement durable (ODD) guident l'engagement de Keyrus en faveur d'un développement plus équitable et responsable. À travers des actions concrètes en matière de diversité, d'éthique, de transition environnementale et d'achats responsables, Keyrus intègre ces objectifs dans sa stratégie ESG. Chaque initiative vise à générer un impact mesurable et durable, en phase avec les défis sociaux et environnementaux actuels.

	Cible	Contributions Keyrus	Pages
	Égalité entre les sexes 5.5 Participation et accès aux postes de direction	<ul style="list-style-type: none"> Respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux. Groupe: déploiement du programme KWIN pour favoriser l'égalité professionnelle. France: signature et application de l'accord d'égalité Femmes-Hommes. Fondation: actions en faveur de la diversité et de l'inclusion. 	28 29 33 42
	Travail décent et croissance économique 8.2 Travail décent	<ul style="list-style-type: none"> Achats responsables et respect des droits fondamentaux. France: élaboration de la charte Achats Responsables, cartographie des risques fournisseurs et mise en place du questionnaire ESG. Objectif 2025: diffusion des bonnes pratiques d'achats responsables à l'échelle du Groupe. 	39
	Inégalités réduites 10.2 Autonomisation et intégration 10.3 Égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Attirer et développer les talents, garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux. Groupe: déploiement d'une plateforme de formation, actualisation du catalogue de formations et enrichissement de l'offre de formation. France: adoption de la charte éthique du recrutement. Fondation: initiatives dédiées à la formation et à l'insertion professionnelle. 	28 > 31, 33 30-31 41-42
	Consommation et production responsables 12.2 Gestion durable des ressources naturelles 12.5 Réduction des déchets 12.6 Responsabilité sociétale des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des offres permettant à nos clients d'accompagner la transformation durable de leurs activités, maîtriser et réduire la consommation énergétique de nos bâtiments. Diminuer les impacts négatifs de nos achats sur l'environnement, encourager les impacts positifs. Objectif 2025: réalisation du bilan carbone du Groupe basé sur les flux physiques et élaboration d'un plan d'action de réduction des émissions. <ul style="list-style-type: none"> Définition d'une politique environnementale et mise en place d'actions pour réduire, recycler et valoriser nos déchets. Formalisation de 4 politiques ESG: sociale, environnementale, éthique, achats responsables. Définition d'une gouvernance dédiée et sensibilisation aux enjeux ESG. Objectif 2025 : définir une politique dédiée au numérique responsable. 	18, 24-25 26 8, 12-13, 15-16 24 > 26
	Lutte contre les changements climatiques 13.2 Politiques climatiques	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser et réduire la consommation énergétique de nos bâtiments et encourager des déplacements plus durables. En cours: réalisation d'un bilan carbone basé sur les flux physiques. Objectif 2025: élaboration d'un plan de transition et définition d'une politique dédiée au numérique responsable. 	35 > 39
	Paix, justice et institutions efficaces 16.5 Corruption 16.6 Institutions exemplaires	<ul style="list-style-type: none"> Déployer une démarche d'amélioration continue sur la détection et la prévention des risques de corruption et les risques cyber. Groupe: formation à la protection des données et aux risques de corruption, diffusion du code de conduite. <ul style="list-style-type: none"> Gouvernance dédiée aux enjeux ESG, évaluation EcoVadis, définition d'un protocole de reporting ESG. 	13, 44-45

Notre chaîne de valeur

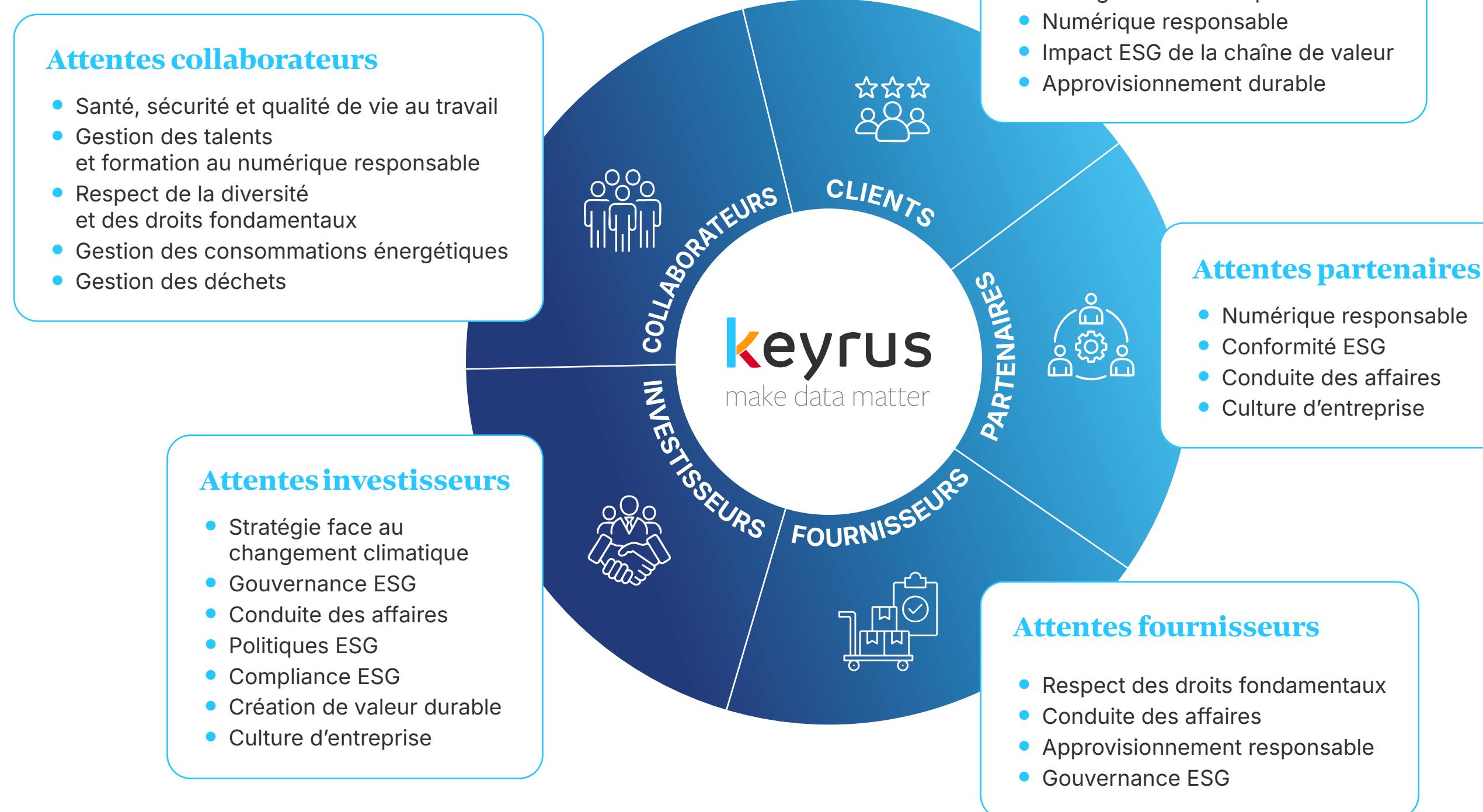
La chaîne de valeur représente l'ensemble des acteurs et des étapes qui interviennent dans la création, la distribution et l'utilisation de nos services et solutions, de la sélection des fournisseurs à la consommation finale. Dans le cadre de la CSRD, Keyrus a réévalué cette chaîne pour mieux en comprendre les enjeux, et intégrer de manière plus précise les impacts environnementaux, sociaux et économiques de ses activités.



Une stratégie ESG construite avec nos parties prenantes

Les parties prenantes internes et externes participent au développement de la stratégie ESG de Keyrus. Afin de comprendre leurs attentes et évaluer leurs besoins, nous les avons interrogées sur nos principaux enjeux.

Cartographie des parties prenantes du groupe Keyrus

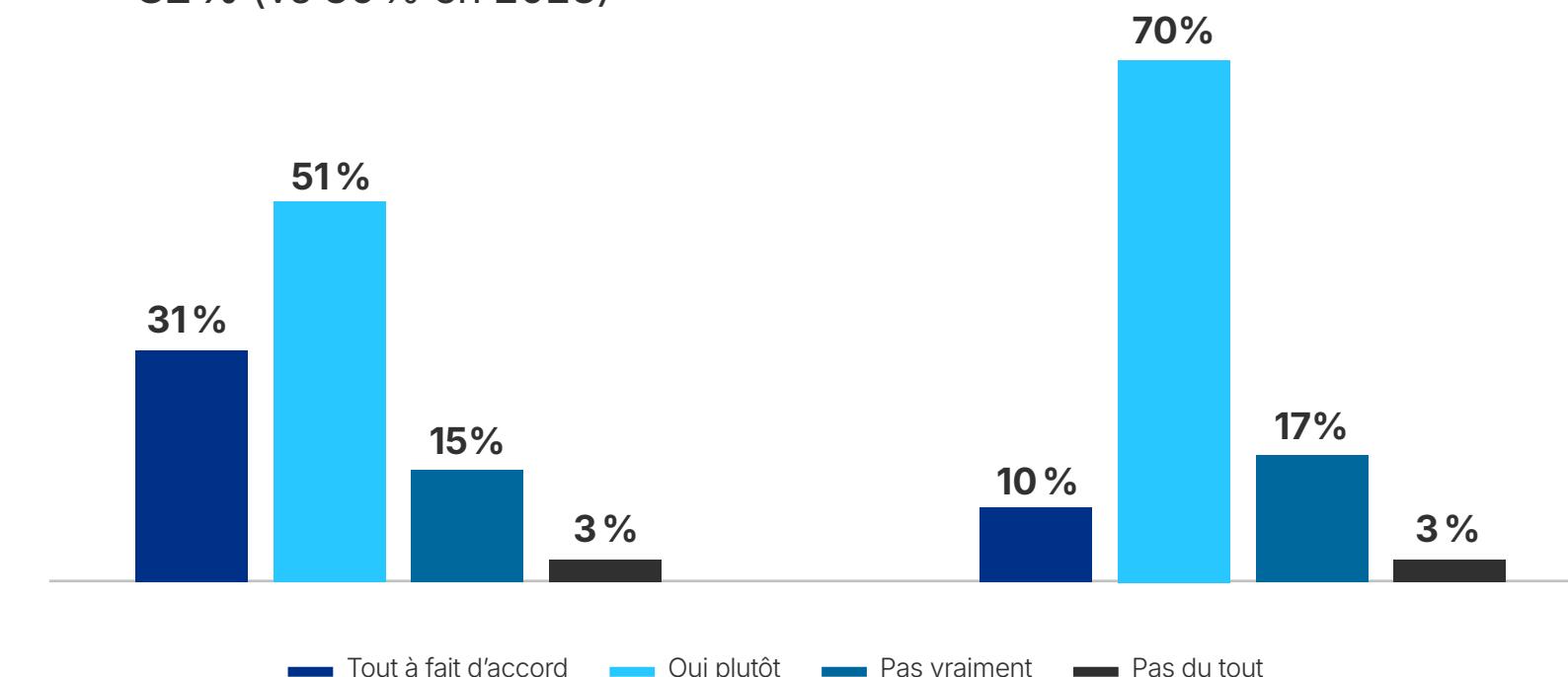


Un baromètre social au service de la performance ESG

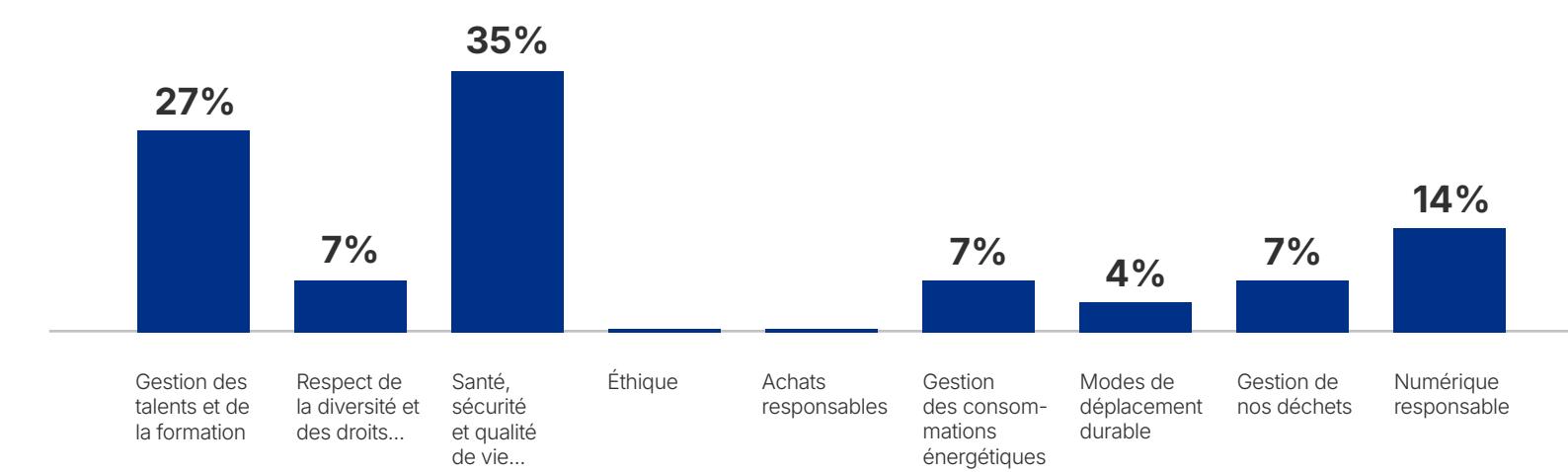
L'édition 2024 du baromètre social de **Keyrus France**, menée en octobre, permet de mesurer l'impact des initiatives en matière de **qualité de vie au travail, diversité, inclusion et gouvernance responsable**. Avec un **taux de réponse de 71,5 %, en hausse de 2,5 points** par rapport à 2023, l'étude révèle des résultats clés sur les thématiques ESG :

L'engagement de **Keyrus** en matière de responsabilité sociétale est-il important pour vous ?
82 % (vs 86 % en 2023)

Selon vous, la politique ESG de **Keyrus** répond-elle aux enjeux actuels ?



Pour vous, quel serait l'axe prioritaire de la politique ESG ?
35% la santé, sécurité et la qualité de vie au travail.



Une démarche ESG soutenue par une gouvernance structurée

La RSE est un engagement stratégique porté au plus haut niveau de Keyrus. Placée sous la responsabilité directe du Président, l'équipe ESG pilote une stratégie claire et structurée, en collaboration avec le Comité RSE et en lien avec toutes les parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, investisseurs et institutions.



Cette gouvernance rigoureuse permet d'intégrer efficacement les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble des métiers et opérations du Groupe. Initialement déployée en France, cette stratégie s'étend progressivement à l'international en 2024, en anticipation des exigences de la CSRD.

L'animation de la démarche ESG dans les filiales, portée par les attentes de nos parties prenantes, s'adapte aux cadres réglementaires et contraintes locales afin de garantir une mise en œuvre cohérente et efficace.



Engagements concrets, résultats mesurables

Keyrus ne se limite pas aux intentions : nos engagements se traduisent en actions concrètes. Cybersécurité renforcée, promotion active de la diversité, intégration des critères ESG dans nos achats... Chaque décision est pensée pour conjuguer performance et impact positif. En 2024, cette exigence nous vaut la Médaille d'Argent EcoVadis, et nous pousse à aller encore plus loin.



EcoVadis est une plateforme d'évaluation de la performance ESG des entreprises. Elle couvre quatre grands thèmes : l'environnement, les pratiques sociales et les droits humains, l'éthique et les achats responsables. Avec une méthodologie basée sur des standards internationaux, elle permet aux entreprises de mesurer et d'améliorer leur engagement en matière de développement durable.



Keyrus mise sur l'intelligence collective pour accélérer l'ESG

Entretien avec Marc Stukkens, CEO du groupe Keyrus

« L'ESG est un sujet qui doit être incarné par ceux qui font vivre l'entreprise au quotidien : il dépasse largement une démarche corporate qui vient du siège. »

Keyrus est présent dans 28 pays avec des structures et cultures très différentes. Comment arrivez-vous à déployer une stratégie ESG cohérente sans tomber dans une approche trop rigide ?

Justement, nous ne cherchons pas à imposer un modèle unique. L'ESG n'est pas une checklist figée, mais plutôt une dynamique qui doit s'adapter aux réalités locales. Nous proposons un socle commun avec des engagements clairs, mais chaque filiale l'intègre à sa façon, en fonction de ses enjeux et de son environnement. Prenons l'exemple de l'accompagnement des collaborateurs. Nous avons mis en place des dispositifs comme **Keyrus Academy**, qui permettent aux équipes de développer leurs compétences quel que soit leur pays. En parallèle, des initiatives comme le réseau **Keyrus Women In Networking** (KWIN) ont été déployées pour favoriser le leadership féminin et accompagner les talents dans leur évolution de carrière.

Notre diversité est une force : ce qui fonctionne bien quelque part peut inspirer d'autres personnes ailleurs. Nous fournissons à nos filiales tous les outils nécessaires et leur montrons que c'est dans leur intérêt de développer cette force. D'ailleurs 2024 a été une année clé pour structurer nos politiques ESG et conforter notre engagement en matière de durabilité.

Les attentes de vos clients et de vos collaborateurs évoluent également. Comment Keyrus s'adapte-t-il aux nouvelles exigences ?

Nous observons en effet une montée en puissance des exigences ESG, notamment en Europe, se traduisant par des attentes accrues au sujet du carbone et de la mise en place de la CSRD pour nos gros clients. Pour accélérer notre transition, nous avons fixé un plan d'action basé sur une meilleure connaissance de nos émissions, ce qui nous permettra de définir une trajectoire de réduction ambitieuse et adaptée. Dans le même temps, nous nous mobilisons pour répondre au mieux aux attentes de nos équipes, notamment sur les conditions de travail, la montée en compétences et notre impact ESG. Ces sujets sont particulièrement importants pour les jeunes générations, qui attendent des engagements forts de la part de leur employeur. C'est aussi un levier essentiel pour mobiliser nos employés et attirer de nouveaux talents.

Vous avez mis en place un réseau d'ambassadeurs ESG en 2023. Quel est leur rôle et comment participent-ils au déploiement de la stratégie du Groupe ?

L'initiative des ambassadeurs est née de notre culture d'entreprise. **Keyrus**, c'est avant tout un groupe de consultants, et nos talents représentent notre capital principal. L'ESG est un sujet qui doit être incarné par ceux qui font vivre l'entreprise au quotidien : il dépasse largement une démarche corporate qui vient du siège. En 2023, nous avons donc structuré notre engagement avec la création d'un réseau d'ambassadeurs ESG. Cette initiative s'inscrit dans une vision à long terme ancrée dans l'ADN de **Keyrus** depuis près de 30 ans, avec la volonté de recenser, valoriser et partager les initiatives déjà présentes au sein de nos différentes filiales. En 2024, nous avons franchi une nouvelle étape, en poussant nos ambitions ESG à tous les niveaux grâce aux ambassadeurs. Cela passe par un grand nombre d'actions concrètes : ils relaient les campagnes internes, organisent des ateliers sur les écogestes, le bien-être au travail ou encore la mobilité douce. Les ambassadeurs travaillent main dans la main avec leur management local, dont les directeurs financiers et les RH, pour s'assurer que l'ESG soit bien ancré dans la culture du pays.

Cette année, une initiative importante a été lancée via votre Fondation Keyrus : un appel à projets ESG dans toutes les filiales. Pouvez-vous nous expliquer le fonctionnement de ce programme et les grandes nouveautés qu'il apporte ?

Nous voulions impliquer nos collaborateurs de manière plus directe. Si un employé soutient déjà activement un projet via une association en dehors de son travail, pourquoi ne pas le soutenir ? En 2024, nous avons donc lancé un appel à projets dans toutes nos filiales. Le principe est simple : si un collaborateur mène une initiative à impact – sociale, environnementale ou solidaire – en tant que bénévole dans une association et qu'il a besoin d'un coup de pouce, la Fondation peut le financer. Un budget est alloué pour soutenir annuellement une sélection de projets issus de toutes nos géographies.

L'objectif consiste à créer une dynamique positive et concrète, l'ESG étant certes un enjeu business mais aussi un levier d'engagement pour nos équipes. L'ESG, pour nous, ce sont des paroles mais surtout des actes.

Analyse de double matérialité pour le groupe Keyrus : concilier impact externe et résilience interne

Keyrus s'engage à renforcer la transparence et la prise en compte des enjeux ESG dans sa stratégie d'entreprise. Pour cela, une analyse de double matérialité réalisée pendant l'année 2024 a permis d'identifier les priorités les plus stratégiques, d'aligner nos actions avec les attentes de nos parties prenantes et d'anticiper les évolutions réglementaires.

Une méthodologie structurée et transparente

Pour mener cette analyse, Keyrus a évalué deux dimensions :

- L'impact de ses activités sur ses parties prenantes et sur l'environnement.
- L'impact des enjeux ESG sur la performance économique du Groupe.

Cette démarche a été menée avec l'appui d'experts externes et une consultation approfondie de nos parties prenantes. En externe, nous avons sollicité neuf parties prenantes, incluant des clients, partenaires et investisseurs, afin d'obtenir une vision globale des attentes du marché. En interne, des enquêtes et entretiens ont été menés auprès des collaborateurs et de la direction pour garantir une prise en compte des enjeux stratégiques et opérationnels.

Des enseignements clés et un plan d'action concret

L'analyse a permis d'identifier plusieurs thématiques prioritaires pour Keyrus. Parmi elles, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'adaptation au changement climatique, la cybersécurité et le développement des compétences sont apparus comme des enjeux majeurs. Par ailleurs, des risques réglementaires croissants ont été mis en évidence, notamment en matière de reporting ESG.

Sur cette base, Keyrus renforce ses actions en faveur de la décarbonation, de l'optimisation énergétique et de la formation de ses équipes aux enjeux ESG et à l'IA responsable, affirmant ainsi son engagement pour un avenir plus durable.

Matérialité de l'impact (impacts positifs et négatifs)

+ -

Impacts matériels

- E1** Consommation d'énergie
- E2** Pollution - Chaîne de valeur
- E3** Eau - Chaîne de valeur
- E4** Biodiversité et écosystèmes
- S2** Travailleurs de la chaîne de valeur

Double matérialité

- E1** Émissions de gaz à effet de serre
- E5** Économie circulaire
- S1** Effectifs propres - Conditions de travail
- S1** Effectifs propres - Formation et développement des compétences
- S1** Effectifs propres - Traitement égal et opportunités
- S4** Utilisateurs finaux - Non-discrimination
- G1** Conduite des affaires
- G1** Culture d'entreprise

Non matériel

- E1** Adaptation au changement climatique
- S1** Effectifs propres - Données personnelles
- S3** Communautés affectées
- S4** Utilisateurs finaux - Pratiques commerciales responsables
- S4** Utilisateurs finaux - Accès aux services

Impacts financiers

- S4** Utilisateurs finaux - Protection des données
- S4** Utilisateurs finaux - Santé et sécurité

Sectoriel

Cybersécurité

- Matérialité financière (risques et opportunités) +

Des enseignements clés et un plan d'action concret

Le processus d'identification des enjeux de durabilité comprend l'analyse des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes de la CSRD, la précédente analyse de matérialité simple réalisée par le Groupe en 2023, et un examen des enjeux du secteur. Lors de cette étape, 174 enjeux ont été identifiés.

La matérialité d'impact désigne la contribution positive ou négative du groupe Keyrus aux enjeux de durabilité. La cotation a été faite selon l'ampleur et la probabilité. À noter que le caractère irrémédiable d'un enjeu prime sur la probabilité. La matérialité financière a été définie par un groupe d'experts internes incluant le CEO, les principales directions (CFO Groupe, Risques, Ressources Humaines...), l'équipe ESG France et Groupe ainsi qu'un directeur de filiales à l'international. Elle a été évaluée selon les types d'impact (positif ou négatif), leur probabilité (réel et niveau de probabilité) et l'importance de l'effet financier à court, moyen ou long terme.

L'ensemble des IRO du groupe Keyrus couvre au total 16 thématiques ESG. Une présentation de la matrice de double matérialité s'est conclu avec l'approbation du Comité RSE Groupe. L'audit réalisé par l'organisme tiers indépendant concernant la méthodologie d'élaboration de la double matérialité du groupe Keyrus a été reconnue pertinente, compréhensive et conforme.

				Matérialité financière		Matérialité d'impact		Chaîne de valeur		
ENVIRONNEMENT		Enjeux associés (précédente simple matérialité)	Politiques associées	Risque	Opportunité	Négatif	Positif	Opérations propres	Amont	Aval
E1 Changement climatique		Atténuation du changement climatique Énergie	Énergie & BEGES Matériel informatique Numérique responsable	Chapitre Environnement Engagements 1, 2 et 3		●	●	●	●	●
E2 Pollution (tous les sous-enjeux)		Déchets & recyclage Matériel informatique Numérique responsable	Chapitre Environnement Engagement 4			●			●	●
E3 Eau & ressources marines		Eau (tous les sous-enjeux)	NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024	Cet enjeu sera à considérer dans notre stratégie ESG		●			●	●
E4 Biodiversité & écosystèmes		Biodiversité (tous les sous-enjeux)	NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024	Cet enjeu sera à considérer dans notre stratégie ESG		●		●	●	●
E5 Économie circulaire (tous les sous-enjeux)		Déchets & recyclage	Chapitre Environnement Engagement 4		●	●		●	●	●
SOCIAL										
S1 Effectifs propres		Conditions de travail Formation & développement des compétences Égalité / inclusion	Santé & qualité de vie au travail Formation Égalité Femmes-Hommes, diversité & inclusion	Chapitre Social	Engagement 2	●	●	●	●	●
S2 Travailleurs de la chaîne de valeur (l'ensemble des sub-topics)		NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024			Engagement 1	●	●	●	●	●
S4 Consommateurs finaux		Santé & sécurité Non-discrimination Protection des données	NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024 NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024 Cybersécurité	Chapitre Gouvernance	Spécifique à l'entité KLS Cet enjeu sera à considérer dans notre stratégie ESG	●		●	●	●
					Engagement 3	●		●	●	●
GOUVERNANCE		Culture d'entreprise Conduite des affaires	NEW issu de l'analyse de double matérialité de fin 2024 Éthique & conformité	Cet enjeu sera à considérer dans notre stratégie ESG		●	●	●	●	●
SPÉCIFIQUE KEYRUS		Cybersécurité	Cybersécurité	Chapitre Gouvernance Engagement 2		●		●	●	●

Faits marquants 2024

Un cap franchi en matière d'ESG

En 2024, **Keyrus** a accéléré sa transformation en matière d'ESG en renforçant sa gouvernance, en anticipant l'arrivée de la CSRD, en structurant ses engagements et en améliorant la transparence de son reporting. Ces avancées permettent d'aligner encore plus étroitement la stratégie ESG du Groupe avec les attentes de ses clients, investisseurs et collaborateurs.



Médaille d'Argent EcoVadis : une reconnaissance accrue

Keyrus a enregistré une progression de + 17 points sur son évaluation EcoVadis, ce qui nous permet d'obtenir la Médaille d'Argent et nous place parmi les 12 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis. Cette distinction reflète les efforts déployés pour améliorer la gestion des achats responsables et l'éthique des affaires, ainsi que les politiques sociales et environnementales du Groupe. L'objectif à court terme est de poursuivre cette dynamique et de se positionner parmi les entreprises les plus engagées en matière de développement durable.

Une gouvernance renforcée avec des politiques ESG Groupe

2024 marque une avancée majeure dans la structuration des engagements ESG de **Keyrus**, avec l'adoption de quatre politiques Groupe harmonisées :

- **Sociale**: déploiement de lignes directrices en faveur de la diversité, de l'égalité professionnelle et du bien-être au travail.
- **Éthique et conformité** : renforcement de politiques anticorruption et de bonnes pratiques professionnelles.
- **Achats responsables** : intégration de critères ESG dans la sélection des fournisseurs et renforcement du dialogue avec les parties prenantes.
- **Environnementale** : engagement renforcé sur la décarbonation, la réduction de l'empreinte énergétique et le numérique responsable.

Ces politiques permettent à **Keyrus** de standardiser ses engagements ESG à l'échelle internationale et garantissent une application homogène dans toutes ses filiales.

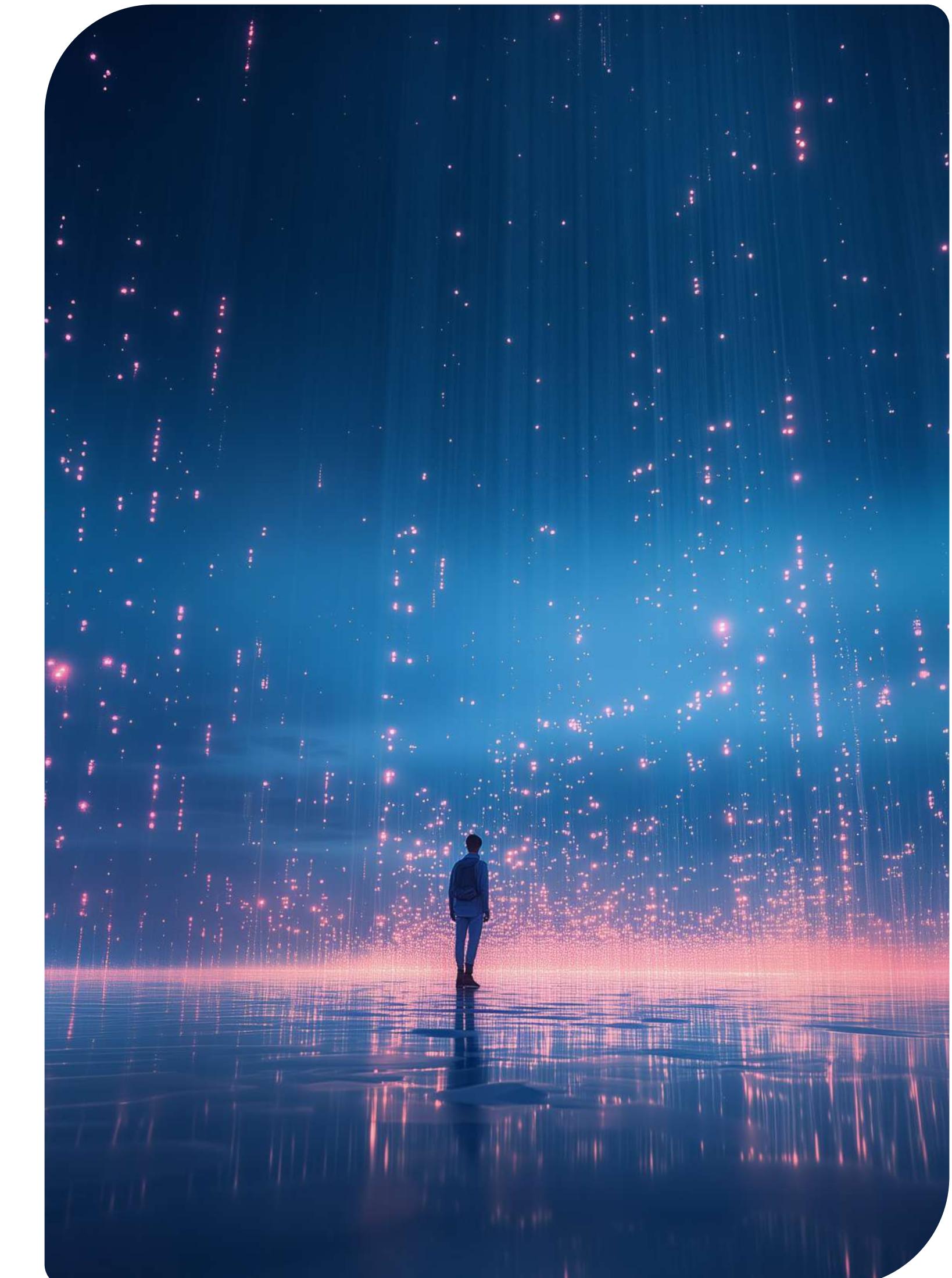
Un reporting ESG harmonisé pour plus de transparence

Keyrus a mis en place un reporting ESG Groupe consolidé, garantissant une meilleure traçabilité et comparabilité des indicateurs de performance extra-financière.

Cette initiative s'inscrit dans la durée pour permettre au groupe d'améliorer la qualité et l'auditabilité des données.

Ce travail d'harmonisation permet d'avoir une vision claire et mesurable des avancées du Groupe en matière d'impact environnemental, social et de gouvernance, tout en renforçant la confiance de nos clients et investisseurs.

keyrus
committed



Notre engagement pour un numérique responsable

Le numérique est un formidable accélérateur d'innovation, mais il représente aussi un défi environnemental et sociétal majeur. Comment concilier progrès technologique et responsabilité ?

Chez Keyrus, nous sommes convaincus que la transformation data et digitale doit être pensée pour durer, en réduisant son impact et en favorisant des usages plus éthiques. C'est pourquoi nous avons rejoint l'**Institut du Numérique Responsable** et signé la charte Numérique Responsable : cela marque ainsi notre engagement pour un numérique plus sobre et plus respectueux des ressources.

Cet engagement se traduit autant en interne, par la sensibilisation de nos collaborateurs, qu'en externe, à travers des offres dédiées pour accompagner nos clients vers des pratiques plus durables.



Data Carbon Track : mesurer et réduire l'empreinte carbone du numérique

Nous avons développé Data Carbon Track, une solution innovante conçue avec Snowflake, Qlik et Sweep, qui permet aux entreprises de **mesurer, analyser et réduire leurs émissions de gaz à effet de serre** (scopes 1, 2 et 3). En transformant les données carbone non structurées en informations exploitables, Data Carbon Track aide à concilier performance numérique et impact environnemental. Cette solution garantit également la conformité aux réglementations comme la CSRD. En complément, notre offre **Integrated ESG Planning & Reporting**, proposée par l'éditeur Anaplan, aide les entreprises à structurer et piloter leur stratégie ESG. Grâce à des tableaux de bord préconfigurés, cette solution permet d'accélérer la définition des indicateurs extra-financiers, d'automatiser le reporting réglementaire et d'optimiser la prise de décision en matière de durabilité.



L'écoconception no-code : notre solution durable pour des applications plus responsables

L'écoconception no-code est un levier essentiel pour promouvoir un numérique plus durable. Cette approche repose sur trois principes fondamentaux :

- **Pertinence** (éviter les fonctionnalités inutiles)
- **Frugalité** (minimiser la consommation de ressources)
- **Simplicité** (privilégier des solutions légères et efficaces).

Nous intégrons ces principes directement dans nos offres no-code et low-code.

Concrètement, cela implique :

- La sélection de plateformes no-code moins énergivores et hébergées sur des infrastructures cloud optimisées.
- L'optimisation des interfaces et des parcours utilisateurs pour limiter le chargement de ressources inutiles.
- La réduction du poids des pages web et des bases de données pour diminuer la consommation énergétique des serveurs.



Keyrus et le code décarboné : concilier performance et durabilité

Le code décarboné désigne une approche de développement logiciel visant à réduire l'empreinte carbone des applications et plateformes numériques. Il repose sur des pratiques d'écoconception, comme l'optimisation des algorithmes, la réduction de la consommation énergétique des infrastructures cloud et l'amélioration de l'efficacité des lignes de code.

Signataire de la charte Numérique Responsable et membre de l'INR



On peut noter sur 2024 :

- le déploiement de **sensibilisation au Numérique Responsable**
- l'intégration dans l'**onboarding** des nouveaux collaborateurs
- l'intégration de la **formation Numérique Responsable** dans la formation en ligne.

Les 4 axes de la politique numérique responsable de Keyrus

- Réduire l'impact carbone de nos solutions en aidant nos clients à mesurer et optimiser l'empreinte environnementale de leurs infrastructures et usages numériques.
- Renforcer les compétences de nos équipes techniques à travers des formations dédiées à l'écoconception, l'accessibilité numérique et le développement de code bas carbone.
- Développer et promouvoir des offres permettant d'accompagner nos clients dans leur transition environnementale grâce à des solutions innovantes.
- Optimiser la gestion de nos équipements informatiques pour allonger leur cycle de vie et en réduire l'impact écologique.

L'IA selon Keyrus : innovation, éthique et responsabilité

Reconnu pour son excellence, Keyrus s'affirme comme un acteur de premier plan dans le domaine de l'IA. Ce positionnement est renforcé par son engagement à promouvoir une IA éthique et durable, à travers une double approche : l'innovation technologique et la formation continue.



Signature du partenariat avec aivancy

Keyrus et aivancy : un partenariat stratégique et éthique

En juin 2024, **Keyrus** a signé un partenariat avec aivancy, la première école française dédiée à l'intelligence artificielle reconnue par l'État. Ce partenariat repose sur une collaboration forte pour promouvoir une intelligence artificielle responsable et éthique. Il combine l'innovation technologique de **Keyrus** avec l'excellence académique d'aivancy, institution pionnière dans la formation sur l'IA, le business et l'éthique. Les deux entités développent des formations pratiques qui intègrent les enjeux éthiques et écologiques et visent à rendre l'IA accessible tout en respectant des pratiques durables. Ce partenariat met l'accent sur des projets concrets qui permettent aux étudiants d'acquérir une expérience précieuse pour évoluer dans un environnement technologique en constante mutation.

« Ce partenariat avec Keyrus, une entreprise reconnue pour son expertise en data et en technologies digitales, vient renforcer notre vision et marque une étape importante dans notre engagement commun pour une intelligence artificielle de la confiance et de la responsabilité. »



Dr. Tawhid Chtioui
Président aivancy

La formation : un levier pour une IA responsable et durable

La formation est un pilier essentiel de l'engagement pour une intelligence artificielle responsable. **Keyrus** investit dans la formation continue de ses collaborateurs pour les aider à rester à la pointe des technologies émergentes, tout en intégrant des pratiques éthiques et durables. Dans cette optique, nous collaborons étroitement avec l'Institut du Numérique Responsable (INR), et nous nous appuyons sur leurs travaux pour structurer nos actions. Cette approche garantit que les équipes et les clients sont prêts à relever les défis de demain, dans le respect des principes d'un numérique responsable.

Reconnaisances & certifications

Keyrus s'engage à maintenir un haut niveau d'excellence et de responsabilité dans toutes ses activités. Nos certifications et distinctions reflètent notre engagement en matière de développement durable, d'éthique des affaires et de performance technologique.

Une reconnaissance EcoVadis pour notre engagement ESG

Keyrus a obtenu la Médaille d'Argent EcoVadis, et se classe ainsi parmi les 12 % des entreprises les mieux notées. Cette distinction valorise nos efforts en matière de transparence, de gouvernance et d'amélioration continue des pratiques ESG.



Keyrus parmi les leaders mondiaux du conseil selon Forbes

En 2024, Forbes a distingué Keyrus comme l'un des meilleurs cabinets de conseil au monde, une reconnaissance qui vient saluer notre engagement en faveur de l'excellence, de l'innovation et de la transformation digitale. Ce classement reflète la confiance de nos clients et partenaires technologiques, ainsi que notre capacité à délivrer des solutions à forte valeur ajoutée dans un monde en constante évolution.

Forbes

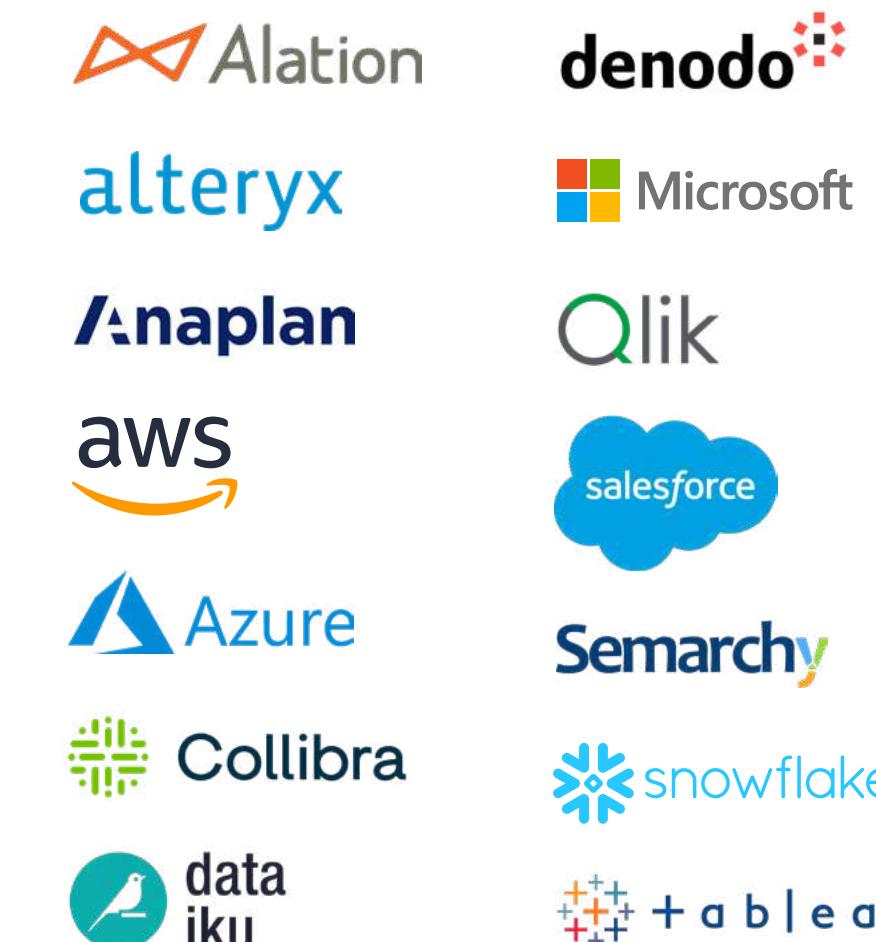
Obtention du label Great Place to Work

Nous sommes fiers d'avoir obtenu le label Great Place to Work pour **Keyrus US, Keyrus Canada, Keyrus Mexique, Keyrus Colombie et Keyrus Brésil**. Nous avons toujours eu la conviction que notre force réside dans nos équipes, et cette distinction confirme notre engagement à offrir un environnement de travail épanouissant et stimulant.



Une expertise reconnue à l'échelle mondiale

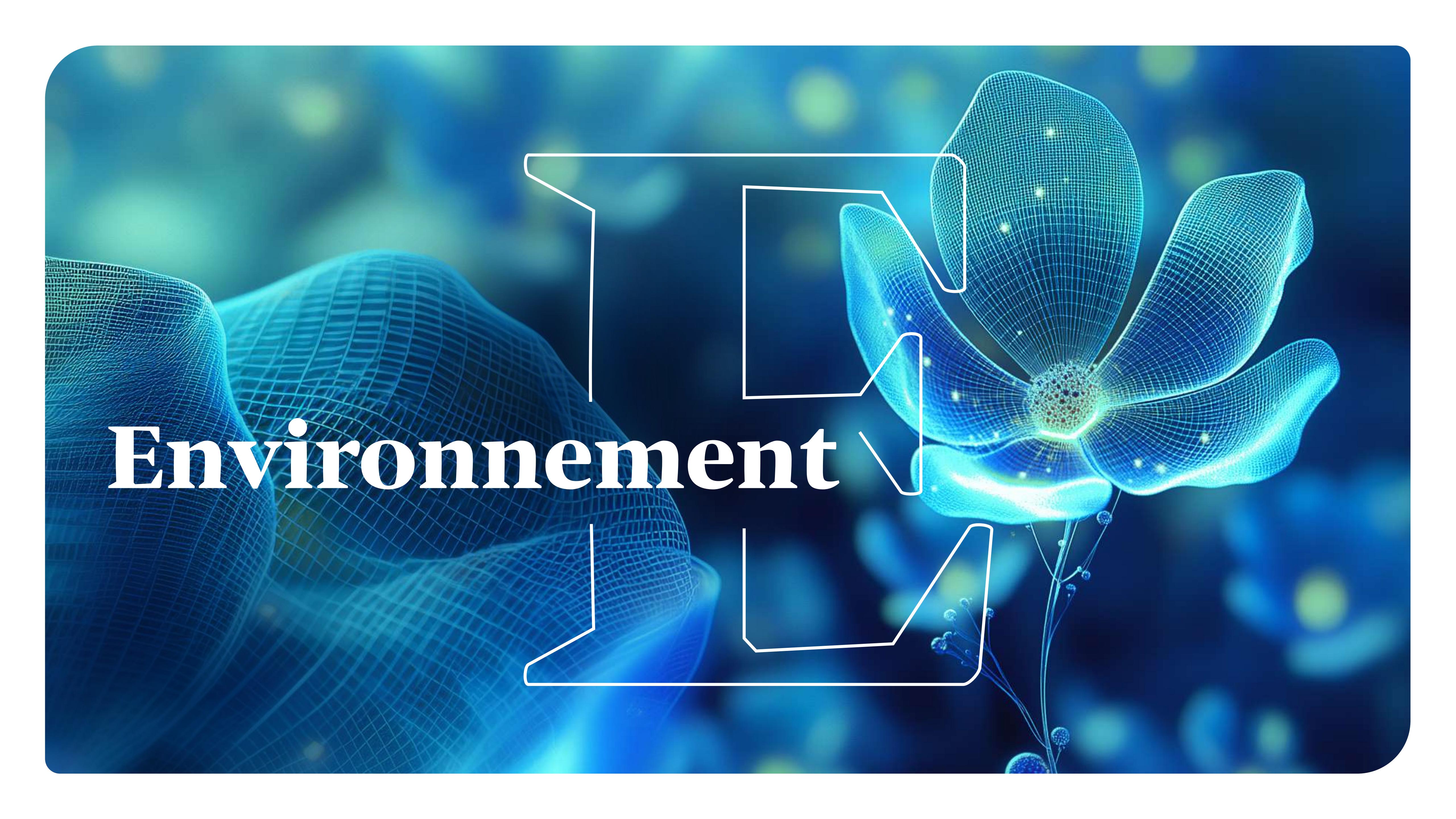
Keyrus collabore avec des partenaires technologiques reconnus pour rendre les processus de données et d'entreprise plus faciles, plus rapides et plus percutants. À ce titre, nous nous engageons pour la formation et la certification de nos équipes, nous permettant ainsi de bénéficier de hauts niveaux de reconnaissance de la part de nos partenaires technologiques.



Keyrus reconnu « Best in Class » par PAC pour ses services en IA

Keyrus a été distingué par Pierre Audoin Consultants (PAC) comme « Best in Class » dans deux catégories : « Leaders in AI-related Services in France » et « AI-related Services for Back-Office Workflows in Europe ». Cette double reconnaissance, la plus haute du classement, positionne Keyrus parmi les acteurs de référence en intelligence artificielle, aux côtés des grands noms du secteur. Notre force est de combiner l'envergure d'un groupe international à l'agilité d'un pure player, illustrant notre engagement à proposer des solutions IA innovantes et adaptées aux besoins des entreprises.





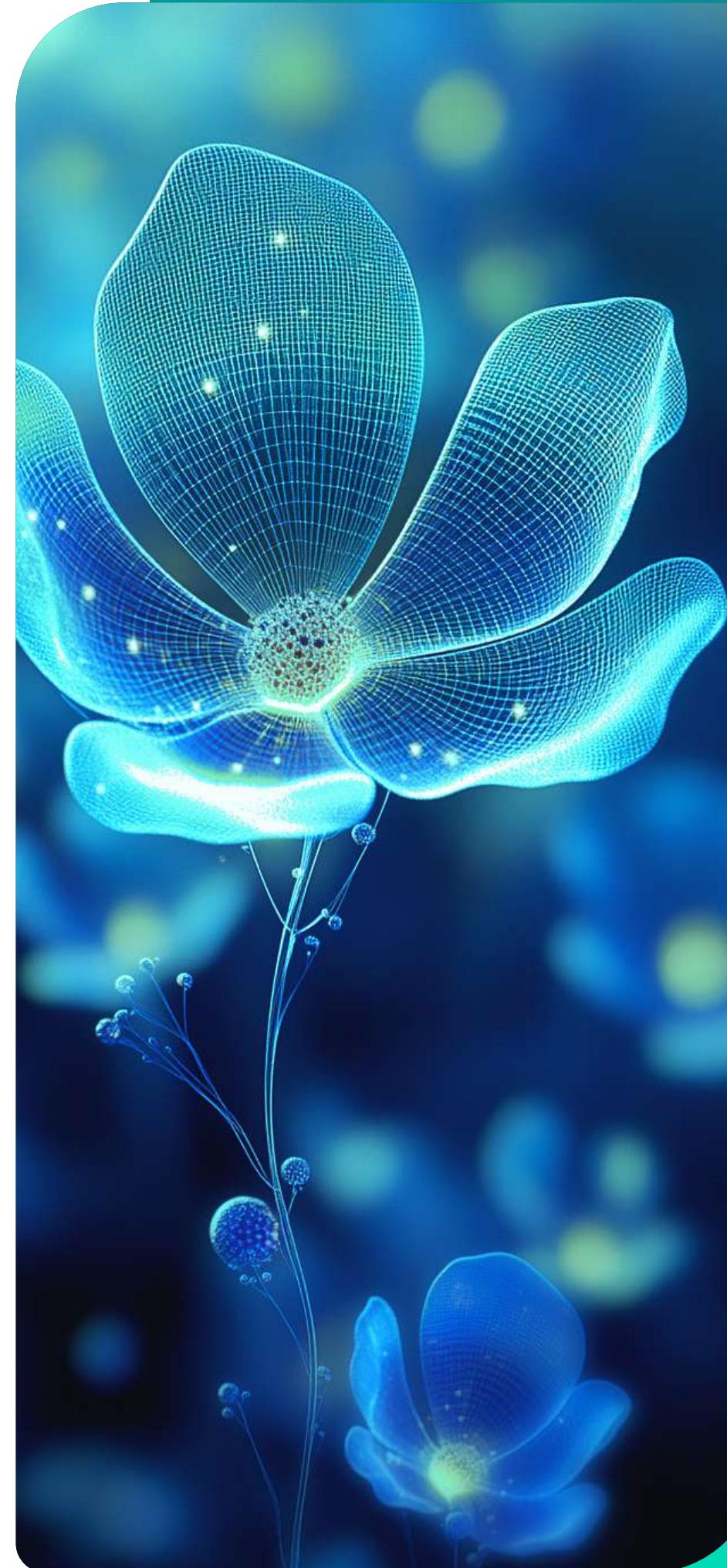
Environnement



Réduire notre empreinte environnementale

En tant qu'entreprise de services numériques, l'empreinte environnementale de **Keyrus** revêt des aspects spécifiques. Nos principales sources d'émissions sont liées à la consommation énergétique de nos bureaux, aux déplacements professionnels et à l'empreinte numérique de nos activités.

Pour diminuer notre impact, nous avons structuré notre engagement autour de quatre axes prioritaires : le pilotage de notre bilan carbone, la réduction de la consommation énergétique des bâtiments, la promotion de mobilités plus durables et la gestion responsable de nos déchets.



Engagement 1

Piloter notre bilan carbone pour s'inscrire dans une trajectoire de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre

Engagement 2

Maîtriser et réduire la consommation énergétique de nos bâtiments

Engagement 3

Encourager des déplacements plus durables pour nos collaborateurs

Engagement 4

Réduire, trier et valoriser nos déchets

Nos engagements



Piloter notre bilan carbone pour s'inscrire dans une trajectoire de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre



Maîtriser et réduire la consommation énergétique des bâtiments



Encourager des déplacements plus durables



Agir sur la réduction, le recyclage et la valorisation de nos déchets

Nos objectifs



- 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

- Réduire la **consommation énergétique** en mettant en place des principes de sobriété énergétique
- Faire la promotion des **écogestes**
- Animer la démarche de sobriété dans les sites : sensibilisation des collaborateurs et identification d'un référent dans chaque entité / site

- Définir une **politique Déplacements pour le Groupe**
- **Décarboner** la mobilité des collaborateurs
- Favoriser l'utilisation des **mobilités douces**
- Sensibiliser les collaborateurs pour encourager la **mobilité durable**
- **Privilégier les trajets en train** pour les voyages inférieurs à trois heures si une alternative à l'avion existe
- Collecter les habitudes de mobilité par pays

- Augmenter la collecte d'informations sur notre production de déchets
- Mettre en place des stratégies de réduction et favoriser **une économie plus circulaire** : réduction des déchets, collecte séparée et recyclage
- **Encourager la réduction des déchets** avec des sensibilisations en faveur du tri, du recyclage et de l'usage de solutions alternatives au plastique à usage unique
- Faire appel à des prestataires de service de gestion des déchets qui privilégient le **recyclage et la valorisation des déchets**

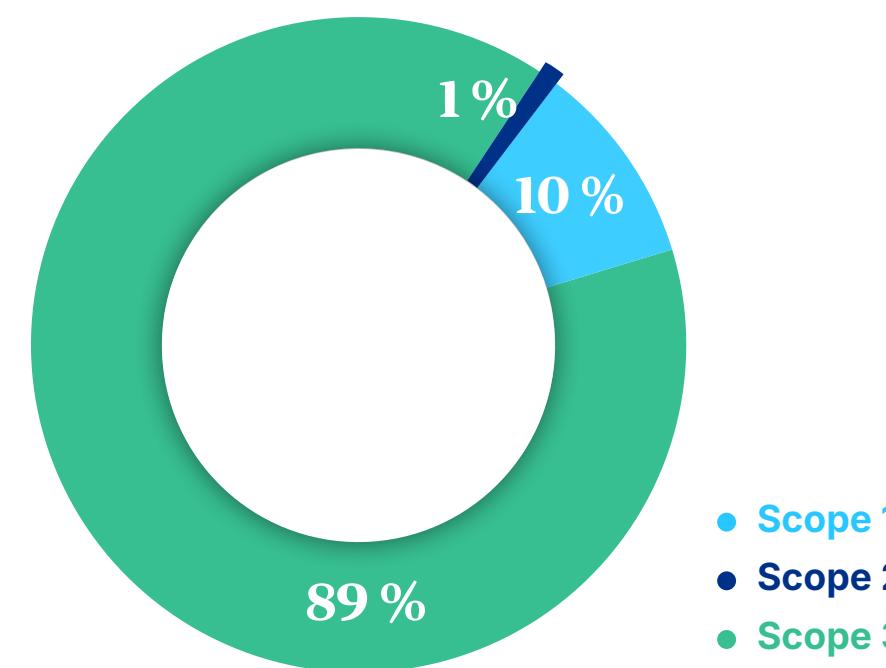
1. Piloter notre bilan carbone pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre

Mieux mesurer pour mieux réduire

La gestion rigoureuse de notre bilan carbone est essentielle pour structurer une trajectoire de réduction ambitieuse. Après un premier bilan carbone mené en 2022, **extrapolé à partir des données financières**, le travail réalisé 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 et lancer des plans d'action pour avoir, à terme, des données fiables pour le bilan carbone.

Répartition des émissions de gaz à effet de serre du bilan carbone 2022



Les trois principales sources d'émissions identifiées pour le scope 3 sont les achats de services, le numérique et les déplacements professionnels.

Dans ce cadre, nous avons pris en compte les différentes catégories de notre empreinte carbone selon les normes du GHG Protocol¹:

- **Scope 1:** il concerne principalement nos émissions directes, liées à la consommation énergétique de nos bureaux.
- **Scope 2:** il inclut les émissions indirectes liées à l'achat d'électricité, de chauffage ou de refroidissement.
- **Scope 3:** il couvre toutes les autres émissions indirectes liées à notre chaîne de valeur, telles que les déplacements des employés, les achats de biens et services ainsi que le traitement des déchets.

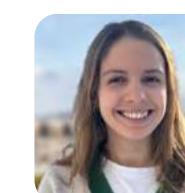
Pour 2025, **Keyrus** adoptera une nouvelle méthodologie fondée sur des données réelles, afin d'identifier avec précision les postes d'émissions les plus significatifs et élaborer un plan d'action efficace et adapté à chaque filiale.

« Grâce à notre premier bilan carbone, nous avons constaté que le scope 3 représentait la grande majorité de nos émissions. Ce scope englobe les émissions indirectes liées à notre activité, notamment celles générées par nos fournisseurs, nos déplacements et l'usage des services numériques. En tant qu'Entreprise de Services du Numérique (ESN), nous devons aller plus loin dans la collecte de données spécifiques à notre secteur. C'est pourquoi nous avons choisi de changer d'approche en 2025, en nous appuyant sur une méthodologie plus précise et en renforçant notre engagement avec l'Institut du Numérique Responsable (INR). »



Anne-Claire Richardot
Responsable ESG France

« L'évolution vers un bilan carbone plus précis nous permettra de concrétiser un plan de transition adapté à notre activité et de poser les bases d'une trajectoire de réduction alignée avec le SBTi². »



Marine Lafitau
Cheffe de projet ESG Groupe

Réduire nos émissions : des actions concrètes

Keyrus structure son engagement autour de trois leviers prioritaires :

- **Optimisation de la consommation énergétique des bâtiments**, avec une collecte renforcée des données pour mieux piloter les actions de sobriété.
- **Décarbonation des déplacements professionnels**, notamment par une transformation progressive de la flotte automobile en France vers des véhicules hybrides et électriques.
- **Réduction de l'impact numérique**, en intégrant davantage de critères environnementaux dans les pratiques internes et les offres de services.

Objectif 2025

Consolider un bilan carbone Groupe précis et exhaustif, et poser les bases d'une trajectoire de réduction en cohérence avec les recommandations du SBTi.



Fresques du climat : sensibiliser pour agir face aux enjeux climatiques

Deux Fresques du climat ont été organisées, une pour le Comité de Direction France et l'autre pour le réseau d'ambassadeurs ESG. Ces sessions ont permis de mieux comprendre les enjeux climatiques et d'identifier des actions concrètes pour réduire notre impact. Cette approche ludique a renforcé la sensibilisation des salariés, notamment des ambassadeurs, qui diffusent désormais ces bonnes pratiques au sein du Groupe. En 2024, nous avons déployé ces formations pour toucher un plus grand nombre de collaborateurs.



1. Le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) est un cadre internationalement reconnu pour la comptabilisation et la gestion des émissions de gaz à effet de serre (GES). Il définit trois «scopes» (ou catégories) pour classer les émissions de GES d'une organisation.
2. La Science Based Targets initiative (SBTi) est une initiative internationale qui aide les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre basés sur la science, en alignement avec l'Accord de Paris.

2. Maîtriser et réduire la consommation énergétique de nos bâtiments

Des bureaux plus sobres, une consommation maîtrisée

Chez **Keyrus**, les bureaux sont bien plus que de simples espaces de travail: ce sont des lieux de collaboration et d'innovation, mais également d'actions concrètes pour limiter notre impact environnemental. Parce que l'énergie la plus verte est celle que l'on ne consomme pas, nous avons engagé une démarche de sobriété énergétique.

Pour atteindre les objectifs de sobriété énergétique, **Keyrus** a mis en place un suivi approfondi de la consommation de ses bâtiments. Grâce à la collecte de données sur l'énergie utilisée, les principaux sites en Europe peuvent identifier les sources de gaspillage et déployer des solutions adaptées : optimisation des équipements, meilleure régulation du chauffage et de la climatisation, utilisation d'ampoules LED pour l'éclairage...

FRANCE

36 %

des sites disposent
d'une **certification**
environnementale

Objectif 2025

Élargir la démarche en intégrant cette certification dans les critères de sélection des nouveaux sites, non seulement en France mais aussi au niveau mondial.

GROUPE

45 %

des sites ont mis en place
des principes de
sobriété énergétique

64 %

des sites sensibilisent leurs
collaborateurs aux **écogestes**

18 %

de l'électricité consommée est
issue de **sources renouvelables**

Sensibiliser pour mieux agir

Néanmoins, une infrastructure optimisée ne suffit pas. C'est pourquoi **Keyrus** sensibilise ses collaborateurs aux écogestes pour les inciter à adopter des pratiques plus vertueuses pour l'environnement. À ce titre, en France, un projet interne (Drakkar) a permis le développement d'une plateforme de gestion et d'optimisation de la consommation de nos ressources serveurs & cloud.

EUROPE

17 %

des collaborateurs sont formés
aux **enjeux environnementaux**



3. Encourager des déplacements plus durables pour nos collaborateurs

Décarboner la mobilité : un engagement structuré

Le transport représente une part significative de nos émissions de gaz à effet de serre. Chez **Keyrus**, les déplacements professionnels et domicile-travail constituent un levier majeur de réduction de notre empreinte carbone. C'est pourquoi nous avons engagé des actions pour encourager des modes de transport plus durables et réduire l'impact environnemental des trajets de nos collaborateurs.

Pour limiter les émissions liées aux déplacements, **Keyrus** s'appuie sur trois axes d'action :

- **Réduire les trajets en avion** en privilégiant le train pour les déplacements de moins de trois heures lorsqu'une alternative existe.
- **Transformer la flotte de véhicules de société** vers davantage de véhicules électriques et hybrides.
- **Sensibiliser les collaborateurs à l'écoconduite** pour limiter la consommation de carburant et les émissions associées.

Faciliter la mobilité durable au quotidien

Au-delà des déplacements professionnels, **Keyrus** s'engage à réduire l'empreinte carbone des trajets domicile-travail en s'appuyant sur plusieurs leviers. Le télétravail, largement adopté au sein du groupe, constitue une solution efficace pour limiter les émissions liées aux déplacements quotidiens. En complément, nous encourageons l'usage des mobilités douces, comme le vélo et la marche, facilitons l'accès aux transports en commun lorsque les infrastructures locales le permettent et promouvons le covoiturage pour optimiser les trajets de nos collaborateurs.

📍 GROUPE

28 %

des déplacements professionnels se font **en avion**

15 % Europe

100 % Amérique Latine

87 % Amérique du Nord

100 % Moyen-Orient & Afrique

📍 FRANCE

25 %

des collaborateurs avec véhicule de fonction sont sensibilisés à l'écoconduite

📍 EUROPE

18 %

des véhicules sont hybrides ou électriques

Objectif 2025

Keyrus SA souhaite atteindre **50 %** de véhicules hybrides ou électriques.

4. Réduire, trier et valoriser nos déchets

Des filiales engagées pour limiter leur impact

Bien que l'activité de **Keyrus** soit principalement axée sur les services, la gestion des déchets reste un enjeu clé. Notre empreinte environnementale ne se limite pas à nos consommations énergétiques ou à notre mobilité : elle passe aussi par la gestion responsable des ressources utilisées au quotidien.

Pour structurer son action, **Keyrus** a défini trois principes fondamentaux :

- **Réduire la production de déchets** en limitant les consommations inutiles et en adoptant des solutions durables.
- **Trier les déchets** lorsque les infrastructures locales le permettent.
- **Recycler et valoriser les matériaux récupérables** en s'appuyant sur des prestataires spécialisés. Même si nous nous efforçons d'adopter une approche unifiée, la gestion des déchets, notamment en termes de tri et de recyclage, varie d'un pays à l'autre.

📍 GROUPE

45 %

des sites **sensibilisent les collaborateurs** au tri sélectif et à la réduction des déchets

68 %

des sites pratiquent **le tri des déchets**

📍 EUROPE

32 %

des téléphones achetés sont reconditionnés

19 %

des déchets sont recyclés

Objectif 2025

Keyrus ambitionne d'améliorer le suivi de ses déchets dans les filiales où les réglementations locales le permettent, afin de renforcer la circularité et limiter son impact environnemental.

Un premier pas vers une meilleure gestion des déchets

En France, nous avons mis en place un système de tri sélectif dans les bureaux lorsque des solutions de collecte séparée existent. 22 % des déchets sont actuellement recyclés, un chiffre que l'entreprise ambitionne d'augmenter dans les prochaines années.

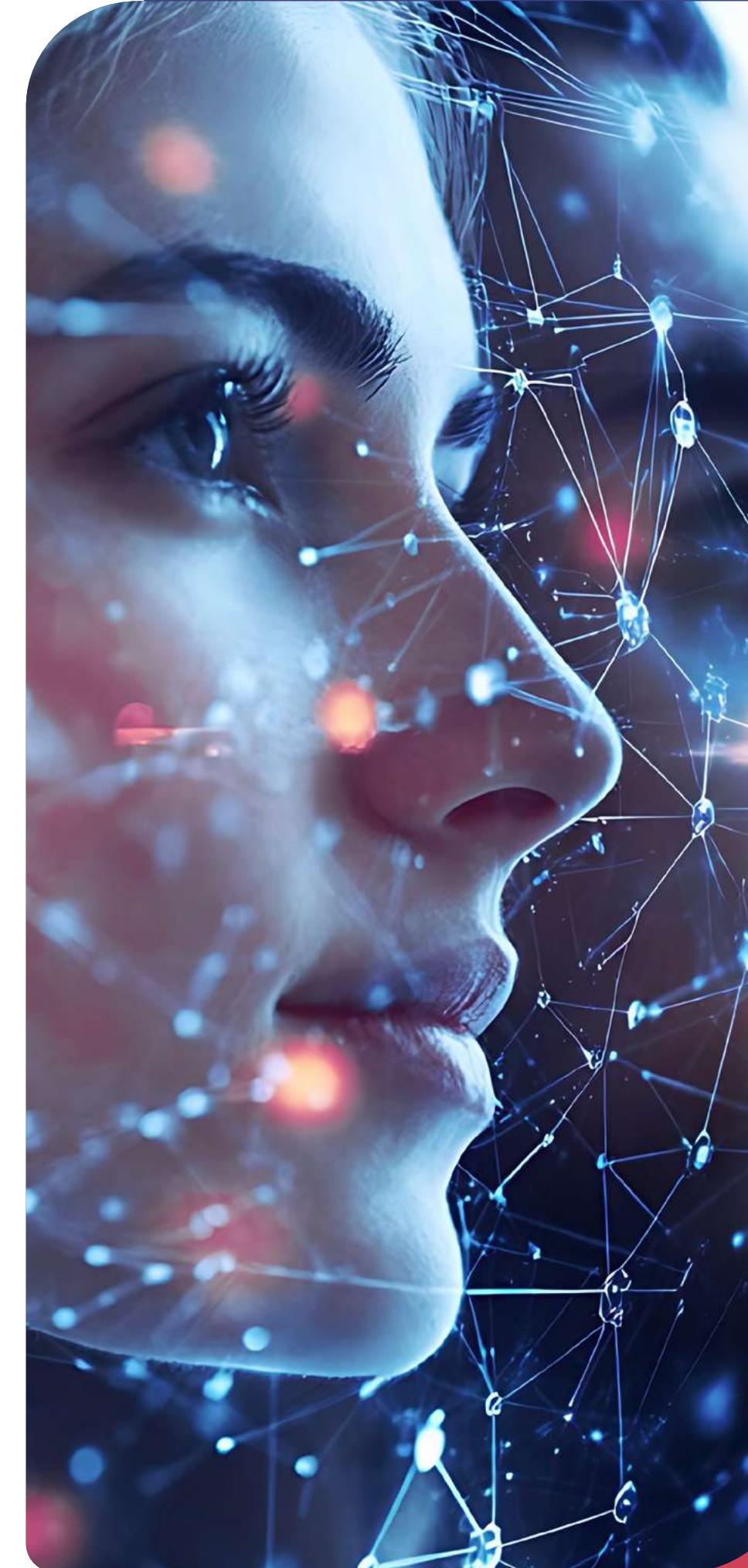


Social

Accompagner et écouter les besoins de chaque collaborateur

Pour le groupe **Keyrus**, la performance durable repose avant tout sur le développement humain. C'est pourquoi nous plaçons nos collaborateurs au cœur de notre stratégie ESG, en veillant à offrir un environnement de travail propice à l'évolution, l'épanouissement et l'inclusion.

Ce pilier social se décline en trois engagements concrets : accompagner nos talents dans leur montée en compétences et l'évolution de leur carrière, garantir la santé et le bien-être au travail, et promouvoir une culture d'entreprise inclusive et respectueuse de la diversité. Chacun de ces engagements se traduit par des actions structurées, mesurables et alignées avec notre vision à long terme.



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSEMENT ÉCONOMIQUE

Engagement 1

Développer les talents, propulser les carrières

Engagement 2

Garantir la santé et le bien-être au travail

Engagement 3

Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

Nos engagements



Développer les talents, propulser les carrières



Garantir la santé et le bien-être au travail



Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

Nos objectifs

- Nouer des partenariats techniques avec les éditeurs ou acteurs académiques pour la formation et la certification des collaborateurs
- Animer et étoffer l'offre de formations proposée aux collaborateurs
- Systématiser l'existence d'un entretien annuel qui traite du plan de formation et du plan de carrière du collaborateur
- Favoriser les promotions internes

- Veiller à la réglementation en matière de sécurité sur le lieu de travail
- Sensibiliser les collaborateurs sur des sujets de santé comme la nutrition, l'ergonomie, la santé mentale
- Déployer des initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Promouvoir l'initiative inspirante sur les femmes managers
- Sensibiliser nos collaborateurs aux sujets de l'inclusion : le handicap, la non-discrimination, les droits LGBTQIA+...
- Accompagner les managers et les équipes de recrutement sur le thème de l'inclusion
- Renforcer les initiatives de dialogue entre le Top Management et les collaborateurs
- S'assurer de la communication auprès de l'ensemble de nos géographies sur le dispositif d'alerte



1. Développer les talents, propulser les carrières

Cultiver l'expertise et investir dans les compétences

Dans un monde en perpétuelle évolution technologique, le groupe **Keyrus** place le développement des compétences et la gestion des carrières au cœur de sa stratégie sociale. La montée en compétences de nos collaborateurs est essentielle pour répondre aux exigences de nos clients, favoriser l'innovation et renforcer l'attractivité du Groupe. Face à la pénurie de talents et à la transformation rapide des métiers, nous nous engageons à attirer, former et fidéliser nos équipes en mettant en place des dispositifs de formation structurés, des opportunités de mobilité et des outils de gestion de carrière performants.

📍 GROUPE

2 162

collaborateurs
considérés dans le périmètre
du reporting ESG 2024¹

1 539 Europe

373 Amérique Latine

135 Amérique du Nord

115 Moyen-Orient & Afrique

📍 GROUPE

59 %

d'hommes

41 %

de femmes

📍 GROUPE

97 %

d'effectifs permanents

3 %

d'effectifs temporaires

57 % Europe

65 % Amérique Latine

70 % Amérique du N.

57 % Moyen-Orient & Afrique

43 % Europe

34 % Amérique Latine

30 % Amérique du N.

43 % Moyen-Orient & Afrique

97 % Europe

99 % Amérique Latine

100 % Amérique du N.

94 % Moyen-Orient & Afrique

3 % Europe

1 % Amérique Latine

0 % Amérique du N.

6 % Moyen-Orient & Afrique

Des actions pour la formation continue des collaborateurs

Le groupe **Keyrus** accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs en garantissant un accès structuré à la formation continue. Aujourd'hui, 89 % de nos collaborateurs ont reçu au moins une formation au cours de l'année 2024 au niveau du Groupe. Nous déployons des plateformes digitales innovantes comme MyKLX et Keyrus Academy, qui permettent à chaque collaborateur de suivre des parcours certifiants adaptés aux évolutions du marché. Loin de se limiter à des formations techniques, notre offre couvre un large éventail de thématiques stratégiques, allant de la data et de l'intelligence artificielle (Qlik, Microsoft Azure, Python, Snowflake) jusqu'au leadership, au numérique responsable et au business development.

📍 GROUPE

89 %

de collaborateurs formés²

19 h

de formation en moyenne par an, par collaborateur

« Le développement des compétences ne se limite pas à la formation : il doit offrir une véritable trajectoire d'évolution. C'est tout l'objectif de notre Kareer Path, un dispositif structurant développé en France qui permet à chaque collaborateur d'identifier ses opportunités de progression et de construire son parcours professionnel au sein de Keyrus. »



Anita Sapinho
DRH Adjointe Keyrus France



1. Le groupe Keyrus compte 2 654 salariés au 31/12/2024. Le périmètre considéré dans ce reporting de durabilité couvre 81 % des effectifs du Groupe.

2. L'indicateur sur les collaborateurs formés est calculé de la façon suivante : nombre de collaborateurs formés sur l'année / effectif actif au 31/12/2024. Cette formule explique une part de collaborateurs formés supérieure à 100 % pour des zones géographiques avec un turnover très important.

Une gestion proactive des carrières

Afin d'accompagner le développement des compétences et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur, un entretien annuel d'évaluation est en place pour lui permettre de faire le point sur ses acquis, ses aspirations et son plan de formation. Ce processus permet d'adapter le développement professionnel aux évolutions du marché et aux besoins de l'entreprise. Nous favorisons également la promotion interne, en nous appuyant sur un système de revues d'effectifs et d'évolution de carrières qui offrent une visibilité sur les compétences requises pour évoluer. Ces outils permettent aux collaborateurs d'identifier les axes d'amélioration et les opportunités de progression au sein du Groupe. En Belgique, au Royaume-Uni, en Espagne et au Portugal, ces grilles sont intégrées au suivi des carrières, pour accompagner les évolutions vers des postes à plus haute responsabilité. Avec une présence dans 28 pays, des opportunités de mobilité interne sont également offertes aux collaborateurs.

📍 GROUPE

86 %

des collaborateurs ont réalisé un entretien annuel en 2024

📍 GROUPE

23 %

de turnover

17 % Europe

42 % Amérique Latine

39 % Amérique du Nord

25 % Moyen-Orient, & Afrique

Une approche transversale de la formation

Keyrus s'engage à sensibiliser ses équipes aux enjeux sociétaux et environnementaux. Des formations spécifiques sont proposées sur l'inclusion, la diversité et la protection des données (RGPD), ainsi que des sessions dédiées à la transition numérique responsable, comme la Fresque du numérique responsable. Cette approche transversale de la formation joue un rôle clé dans l'intégration des principes de durabilité et de responsabilité au sein de la culture du Groupe. En renforçant l'engagement des équipes et en favorisant une performance collective durable, elle contribue à faire évoluer l'entreprise vers un modèle plus responsable et résilient, capable d'anticiper et de s'adapter aux défis de demain.

📍 GROUPE

64 %

des collaborateurs ont suivi une sensibilisation aux enjeux ESG

Ce chiffre est révélateur de la volonté du Groupe d'intégrer l'ESG dans les actions de communication collectives, bien que la sensibilité ESG soit différente d'un pays à l'autre.

« Dans un marché ultra-concurrentiel, attirer et fidéliser les talents demande une approche innovante. On ne se contente pas de former nos collaborateurs aux dernières avancées en IA et en data : on leur donne les moyens d'évoluer tout au long de leur carrière. Entretiens réguliers, suivi personnalisé et gestion agile de la performance permettent à chacun de progresser dans un environnement stimulant. »



Sara Goris
Responsable
Transformation RH
Groupe

« Avec des parcours de formation enrichis, des certifications techniques et des initiatives inclusives comme le management bienveillant ou la sensibilisation au numérique responsable, nous accompagnons chacun dans son évolution professionnelle. En 2024, plus de 60 % de nos collaborateurs ont bénéficié d'une formation : cela traduit notre volonté d'investir durablement dans leur avenir. »



Rebecca Meimoun
Directrice des Ressources
Humaines et Juridique
France

Un accord d'intéressement intégrant des critères ESG pour Keyrus SA

Dans une volonté de valoriser sa performance durable, **Keyrus SA** a fait évoluer en 2024 son dispositif d'intéressement, en y intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Désormais, l'un des critères pris en compte est l'amélioration de la notation EcoVadis, un référentiel reconnu qui évalue la maturité et la performance ESG de l'entreprise sur ces aspects. Cette approche permet donc d'aligner les objectifs de performance économique avec les enjeux de développement durable, et d'encourager une dynamique collective en faveur de pratiques plus responsables.

2. Garantir la santé et le bien-être au travail

Créer un environnement de travail sain et épanouissant

Nous considérons la santé et la qualité de vie au travail comme des leviers d'attractivité et de fidélisation. Dans les 28 pays où nous sommes présents, nous nous efforçons de garantir un cadre professionnel sûr, équilibré et respectueux du bien-être de nos collaborateurs. À travers des actions de prévention, des initiatives en faveur de la santé mentale et physique, ainsi que des dispositifs d'accompagnement spécifiques, nous mettons en place des solutions concrètes pour répondre aux enjeux du bien-être au travail.

GROUPE

83 %

des collaborateurs sont couverts par une convention collective

96 % Europe

52 % Amérique Latine

0 % Amérique du Nord

100 % Moyen-Orient & Afrique

98 %

des collaborateurs sont couverts par une assurance maladie avec prise en charge par l'entreprise

Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail

Le groupe **Keyrus** met l'accent sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS). Nos collaborateurs sont sensibilisés à l'ergonomie des postes de travail et aux bonnes pratiques pour limiter le stress et le risque d'épuisement professionnel.

EUROPE

5,76

taux de fréquence d'accident
(indicateur de la sécurité au travail)

GROUPE

2,81 %

d'absentéisme maladie

3 % Europe

Un accompagnement personnalisé appuyé sur du coaching

Le groupe **Keyrus** propose également un programme de coaching professionnel intégré dans le développement des carrières. Ce dispositif accompagne les collaborateurs, managers et directeurs à travers différents modules : coaching de performance, coaching de développement personnel et coaching en qualité de vie au travail.

Des initiatives collectives pour le bien-être mental et physique

Le groupe **Keyrus** organise régulièrement des ateliers de relaxation, de sophrologie, de yoga et de méditation, accessibles en présentiel ou à distance. Les filiales situées en Amérique Latine participent à des événements de sensibilisation, dont la conférence Yellow September dédiée à la santé mentale et à la prévention du suicide.

EUROPE

69 %

des collaborateurs sont sensibilisés aux sujets de stress et santé au travail

Un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Le groupe **Keyrus** s'engage à favoriser un meilleur équilibre entre les temps de travail et de repos. Des initiatives ont été déployées dans plus de 82 % des filiales. **Keyrus** France est signataire de la Charte de la parentalité en entreprise et du droit à la déconnexion. Il a également mis en place un accord télétravail (Key@Home) pour garantir un cadre de flexibilité adapté aux besoins des collaborateurs.

Programme Take Keyr

Afin d'ancrer le bien-être au travail dans une démarche de prévention durable, **Keyrus SA** a lancé **Take Keyr**, un programme dédié à la santé, au bien-être et à l'épanouissement professionnel. Ce programme inclut des actions spécifiques pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la santé mentale, physique et émotionnelle.



3. Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

Faire de la diversité un moteur de performance

La diversité et l'inclusion sont deux piliers fondamentaux de notre culture d'entreprise. **Keyrus SA** est signataire de la Charte de la diversité depuis 2006 et membre fondateur de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) depuis 2007, un act tank dédié à l'accompagnement du management sur toutes les dimensions de la diversité. Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination, notamment à travers notre Charte du recrutement, qui définit notre politique en matière de non-discrimination à l'embauche selon les 25 critères reconnus par le Code pénal français. **Keyrus France** dispose également d'un Accord d'égalité professionnelle femmes-hommes, signé en 2013 et renouvelé tous les trois ans, qui encadre et formalise notre politique d'égalité dès l'embauche et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

GROUPE

24 %
de femmes
dans le top management²
27 % Europe

18 % Amérique Latine

33 % Amérique du Nord

0 % Moyen-Orient & Afrique

39 %
de femmes parmi
les collaborateurs formés

42 % Europe

32 % Amérique Latine

32 % Amérique du Nord

52 % Moyen-Orient & Afrique

GROUPE

37 % de femmes
aux postes de management¹
38 % Europe

48 % Amérique Latine

30 % Amérique du Nord

33 % Moyen-Orient & Afrique

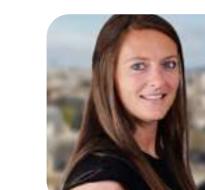
¹. Femmes dans le management : avec des missions opérationnelles de gestion d'équipes et de projets.

². Femmes dans le top management : indicateur associé à la CSRD pour les femmes aux instances de décision dans les filiales.

Encourager le leadership féminin avec le réseau KWIN

Keyrus Women In Networking (KWIN) a été lancé en 2023 pour encourager la représentation des femmes dans des postes de leadership. Né d'une initiative interne, ce réseau vise à identifier les freins à l'évolution des femmes dans l'entreprise et à proposer des solutions concrètes : mentorat, témoignages de femmes leaders, formations spécifiques et sensibilisation aux biais de genre. Déjà déployé en France et aux États-Unis, le programme continue de s'étendre à d'autres entités du Groupe.

« KWIN est né d'un constat simple : il y a encore trop peu de femmes dans des rôles de leadership. Plutôt que d'attendre que cela change, nous avons décidé d'agir. En identifiant les freins et en mettant en place des actions concrètes, on accompagne les femmes dans leur évolution et on ouvre la voie à une meilleure représentation des talents féminins chez Keyrus. »



Alice Florival
Directrice de la Transformation
Keyrus Groupe

Objectif 2025

Keyrus SA ambitionne d'atteindre un index d'égalité professionnelle femmes-hommes d'au moins 85/100 en France et de faire progresser la part des femmes managers de +2 %.

Un environnement handi-accueillant

Keyrus SA a mis en place une mission santé-handicap depuis 2021. Pour garantir une écoute active et un suivi régulier, un référent externe spécialisé dans la santé et le handicap assure une permanence mensuelle. Ce référent est là pour répondre aux questions, apporter des conseils et offrir un espace confidentiel pour les collaborateurs qui souhaitent aborder leurs difficultés, qu'elles concernent leur handicap, leur santé ou une situation d'aide familiale. **Keyrus SA** accompagne également les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), une mission essentielle visant à assurer aux personnes en situation de handicap des conditions de travail adaptées, incluant des aménagements de poste et un accompagnement professionnel personnalisé.

Agir pour une culture plus inclusive et équitable

Nous menons des formations sur le recrutement et le management inclusif, au niveau Groupe, pour lutter contre les biais inconscients et favoriser des pratiques plus équitables. Une revue de l'égalité des salaires est réalisée en France pour garantir une politique de rémunération juste et transparente. Nous encourageons également l'émergence de communautés internes dédiées à la diversité, avec la mise en place d'un Comité diversité et inclusion en Amérique latine et de groupes de travail sur l'égalité en Amérique du Nord.

Une campagne de sensibilisation autour de l'inclusion a été déployée auprès des managers, puis étendue à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Un engagement collectif pour une culture plus inclusive

Keyrus a lancé un questionnaire sur la diversité et l'inclusion en Belgique, qui sera progressivement déployé dans l'ensemble des filiales.

L'objectif est d'identifier les axes d'amélioration et de mesurer les attentes des collaborateurs sur ces enjeux.



Gouvernance

Impliquer l'ensemble de nos parties prenantes vers une démarche responsable

Notre gouvernance repose sur trois engagements majeurs: la compliance, qui renforce l'éthique et la transparence de nos pratiques, la mise en œuvre du Règlement Général sur la Protection des Données, qui nécessite un ensemble d'actions stratégiques et opérationnelles afin d'assurer la conformité du Groupe, et les achats responsables, qui intègrent des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans notre chaîne d'approvisionnement.

En mettant en place des politiques strictes, des mécanismes de contrôle rigoureux et une culture de la conformité ancrée dans l'ensemble du Groupe, nous assurons un cadre de travail éthique et sécurisé pour nos collaborateurs, partenaires et clients.



Engagement 1

Construire une culture d'intégrité à l'échelle du Groupe

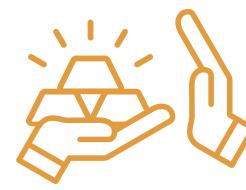
Engagement 2

Garantir une gouvernance rigoureuse pour la protection des données

Engagement 3

Encadrer et renforcer la politique d'achats responsables

Nos engagements



**Prévenir la corruption,
le blanchiment d'argent, les fraudes
et les conflits d'intérêts**



**Protéger les lanceurs d'alerte
et les données personnelles
conformément au RGPD**



**Garantir le respect des droits
fondamentaux de l'ensemble de nos parties
prenantes tout au long de notre chaîne
d'approvisionnement**



**Diminuer les impacts négatifs
de nos achats sur l'environnement
et encourager les impacts positifs**



**Mobiliser l'ensemble des acteurs
internes et accompagner le déploiement
de pratiques vertueuses**



**Engager des relations responsables,
durables et éthiques avec nos fournisseurs
et sous-traitants**

Nos objectifs



- Former et sensibiliser les collaborateurs
- Formaliser et traduire le code de conduite
- Établir des procédures de gouvernance des paiements
- Vérifier la fiabilité des tiers, effectuer des contrôles internes annuels
- Déployer le dispositif d'alerte

- Garantir l'anonymat via notre plateforme Keyrus Speak Up Line
- Actualiser la procédure de protection
- Animer le réseau des DPO
- Mettre en œuvre les processus de gestion des données
- Définir des politiques et procédures

- Intégrer des clauses relatives aux droits fondamentaux dans les contrats passés avec l'ensemble de fournisseurs et sous-traitants
- Veiller au suivi de la signature de la charte des Achats responsables
- Faire signer le code de conduite

- Collecter des données sur l'impact environnemental de nos achats pour préciser le scope 3 de notre bilan carbone
- Promouvoir les achats de proximité et les achats solidaires

- Animer une communauté d'acheteurs pour partager les pratiques et les outils d'achats responsables
- Généraliser la cartographie de risques fournisseurs dans l'ensemble des entités
- Diffuser la charte des Achats responsables et le questionnaire RSE des fournisseurs

- Adopter des processus de sélection des fournisseurs qui soient neutres, transparents et équitables
- Communiquer les raisons de non-sélection aux fournisseurs non retenus
- Engager nos fournisseurs dans des actions collaboratives pour optimiser la performance ESG

1. Construire une culture d'intégrité à l'échelle du Groupe

Renforcer l'éthique et la conformité pour une gouvernance exemplaire

La compliance est un pilier fondamental de la gouvernance d'entreprise de **Keyrus**. En tant qu'acteur international implanté sur quatre continents et coté sur Euronext Growth Paris, nous avons la responsabilité de garantir le respect des réglementations en vigueur et d'anticiper les évolutions législatives. Nos engagements en matière de conformité couvrent la lutte contre la corruption, la protection des données, la prévention des conflits d'intérêts et la sécurisation de nos pratiques commerciales. Nous structurons notre approche autour de procédures rigoureuses, d'une sensibilisation continue et d'un dispositif de contrôle éprouvé.

Un cadre structuré et des règles claires

Keyrus a déployé un Code de conduite Groupe, actualisé en 2024, qui définit des standards éthiques et des pratiques conformes aux exigences locales et internationales. Ce code, disponible en six langues, s'applique à l'ensemble des collaborateurs et partenaires du Groupe et repose sur des principes forts : intégrité, transparence et responsabilité.

Une vigilance accrue et un dispositif d'alerte opérationnel

Afin de prévenir les risques de fraude et de corruption, **Keyrus** s'appuie sur une cartographie des risques mise à jour régulièrement. En 2024, cette analyse a été réalisée à travers sept processus clés, incluant les achats, la finance, le juridique et les ressources humaines.

Le Groupe applique une politique anticorruption rigoureuse, encadrant strictement la gestion des cadeaux et invitations, et dispose d'un dispositif de prévention du blanchiment d'argent et des conflits d'intérêts. Ces engagements sont renforcés par des programmes de formation dédiés, déployés auprès des équipes dirigeantes et des collaborateurs concernés.

Par ailleurs, un dispositif d'alerte interne, **Keyrus SpeakUp Line**, permet à tous les collaborateurs de signaler, de manière sécurisée et confidentielle, toute suspicion de manquement éthique ou de non-conformité. Un Comité Éthique veille à la bonne gestion de ces alertes, à l'application des mesures correctives adaptées et aux éventuelles sanctions.

La formation, clé d'une compliance efficace

Pour **Keyrus**, la formation est un levier essentiel pour ancrer une culture de la conformité et garantir des pratiques responsables. En 2024, nous avons renforcé notre programme de formation à la Loi Sapin 2¹, avec un module dédié aux huit piliers de la loi, suivi par l'ensemble des dirigeants et administrateurs du Groupe. Nos équipes financières ont également bénéficié de formations spécifiques sur les exigences comptables et financières liées à la conformité.

© GROUPE

100 %

des collaborateurs sont sensibilisés à la lutte anticorruption

85 %

des collaborateurs à risque sont formés à la lutte anticorruption

Objectif 2025

Renforcer nos dispositifs de conformité et de compliance à l'échelle du Groupe en étendant les formations aux collaborateurs exposés aux risques éthiques et réglementaires.

L'**objectif** est d'assurer une conformité homogène à l'échelle du Groupe, en alignant nos pratiques sur les normes locales et internationales les plus exigeantes.



« Dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, établir un haut niveau de conformité est non seulement une obligation mais également un enjeu stratégique. Notre ambition repose sur trois piliers : un engagement fort de la direction, une cartographie exhaustive des risques et des mécanismes de contrôle renforcés. En 2024, nous avons consolidé notre dispositif de prévention de la corruption et autres pratiques délictueuses à travers des formations ciblées et un renforcement de nos dispositifs d'alerte. Respecter les réglementations et définir un cadre de conformité exigeant doivent être perçus comme des leviers de confiance et de performance durable. »



Karim Mlard Benjelloun
Directeur Groupe
Risques, Corporate Legal & Compliance

1. La Loi Sapin 2, adoptée en 2016 en France, est une loi anticorruption et de transparence économique. Son objectif principal est de renforcer la prévention et la détection de la corruption, notamment dans les grandes entreprises.

2. Garantir une gouvernance rigoureuse pour la protection des données

Un cadre structuré pour une conformité optimale

Parce que **Keyrus** est un acteur international opérant dans un environnement numérique, la protection des données personnelles est un enjeu majeur complexe. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux réglementations locales applicables, nous avons mis en place une gouvernance robuste pour assurer la conformité et la sécurité des données. L'organisation repose sur un réseau structuré de DPO, incluant un DPO Groupe qui définit les lignes directrices et supervise leur application dans l'ensemble des entités du Groupe. Chaque entité dispose d'un DPO dédié, garant de la conformité locale et point de contact privilégié avec les autorités de contrôle. Ce dispositif est complété par des relais DPO et des référents Data Protection, qui assurent un suivi opérationnel et un accompagnement des équipes au quotidien.

Des outils et des processus rigoureux

Keyrus s'appuie sur des outils spécialisés, comme le Smart Global Governance, pour piloter sa mise en conformité et assurer une gestion proactive des risques liés à la protection des données. Les principaux risques identifiés incluent les failles et incidents de sécurité, ainsi que les violations de la réglementation en vigueur. Une vigilance constante est assurée par un suivi régulier des évolutions réglementaires. Il permet au Groupe d'anticiper les changements et d'adapter en continu ses pratiques.

« Chez Keyrus, le réseau des DPO est la clé d'une solide protection des données. DPO et relais DPO travaillent quotidiennement ensemble pour assurer une forte conformité au RGPD, avec le soutien du DPO Groupe. Indépendants, engagés, et en lien avec les référents Data Protection, nous avançons ensemble pour garantir la sécurité des données partout dans le groupe. »



Aéla Berruet
Juriste Technologie
de l'Information Propriété
Intellectuelle DPO Groupe

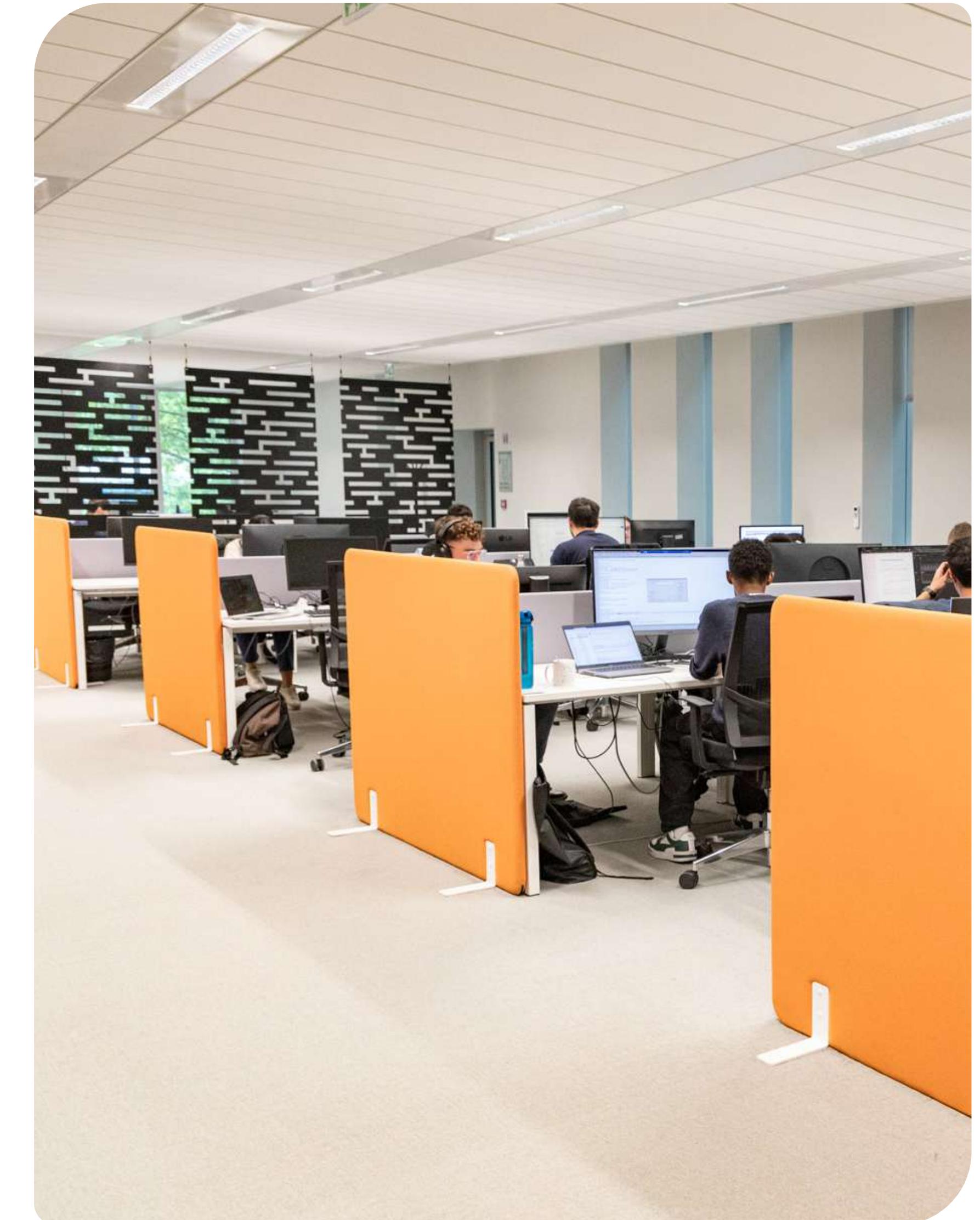
Sensibiliser et former pour renforcer la culture Data Protection

La formation et la sensibilisation des collaborateurs constituent deux leviers clés pour ancrer une culture de protection des données à tous les niveaux de l'organisation. Cette sensibilisation est obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs, avec une session d'accueil de deux heures dispensée en français et en anglais chaque mois. En complément, les collaborateurs des entités utilisant My KLX ou des plateformes similaires suivent un parcours structuré comprenant un support pédagogique, un test de validation des connaissances et des modules optionnels sur des thématiques avancées (Data Protection by Design, MOOC CNIL, MOOC ANSSI). Un rappel annuel sous forme de e-learning garantit le maintien des connaissances et des bonnes pratiques. Pour renforcer la diffusion d'informations clés, le réseau social interne du Groupe est utilisé pour partager les actualités en matière de protection des données et de cybersécurité.

GROUPE

77 %

des collaborateurs sont sensibilisés à la protection des données



3. Encadrer et renforcer la politique d'achats responsables

Des achats responsables pour une chaîne d'approvisionnement durable

La démarche d'achats responsables est portée par **Keyrus France**. Cette approche vise à poser les bases d'un déploiement plus large dans les filiales à partir de 2025. En intégrant des critères éthiques, environnementaux et sociaux dans ses processus d'achats, **Keyrus SA** veille à réduire son empreinte carbone et à favoriser des pratiques plus vertueuses dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

Notre engagement repose sur **quatre axes stratégiques** :

- le respect des droits fondamentaux
- la réduction de l'impact environnemental des achats
- la mobilisation des parties prenantes internes
- l'instauration de relations durables et transparentes avec nos fournisseurs.

Sécuriser notre chaîne d'approvisionnement, garantir le respect des droits fondamentaux

Keyrus s'engage à appliquer des standards élevés en matière de droits humains et sociaux auprès de l'ensemble de ses partenaires et fournisseurs. En 2024, **Keyrus SA** a réalisé une première cartographie des risques fournisseurs pour identifier les zones à risque (travail forcé, discrimination, corruption). Pour renforcer cet engagement, **Keyrus SA** intègre des clauses ESG spécifiques dans ses contrats et s'assure du respect des normes internationales (normes de l'Organisation Internationale du Travail, Global Compact).

FRANCE

57 %

des fournisseurs cibles ont signé le Code de conduite

49 %

des fournisseurs cibles ont répondu aux questionnaires RSE/ESG

3/4

des entités intègrent des questions ESG dans l'évaluation de leurs fournisseurs

« Mettre en place une politique d'achats responsables ne se limite pas à fixer des engagements, il faut aussi accompagner nos fournisseurs vers des pratiques plus vertueuses. Grâce à notre questionnaire ESG, nous avons pu identifier les zones sensibles de notre chaîne d'approvisionnement et engager des actions ciblées. En 2024, plus de 50 % de nos fournisseurs stratégiques adhèrent à notre Code de conduite, et nous continuons à renforcer nos exigences pour garantir des achats toujours plus durables et transparents. »



Jean-Eudes Oumier
Directeur des achats

Mobiliser les équipes internes et structurer les pratiques

Pour assurer le déploiement de sa politique d'achats responsables, **Keyrus** s'appuie sur une communauté d'acheteurs et un dispositif de formation continue.

Les acheteurs de **Keyrus SA** sont formés aux achats responsables, et nous prévoyons d'élargir les sensibilisations à d'autres fonctions passant des achats et les formations aux acheteurs du Groupe.



Objectif 2025

100 %
des fournisseurs stratégiques de **Keyrus SA** devront signer le **Code de conduite**.

Réduire l'impact environnemental de nos achats

Avec 89 % de son empreinte carbone issue du scope 3, **Keyrus** considère les achats responsables comme un axe stratégique pour réduire son impact environnemental. L'approche repose sur l'intégration de critères écologiques dès la sélection des fournisseurs, la promotion de circuits courts et d'alternatives bas carbone. La réalisation du bilan carbone réel en 2025 permettra de fixer des critères précis et de mieux suivre le scope 3 du bilan carbone du Groupe, impliquant ainsi davantage les filiales dans les régions où le carbone est monitoré. Par ailleurs, le Groupe soutient l'économie sociale et solidaire en collaborant avec des ESAT et des entreprises adaptées pour des services tels que l'entretien des espaces verts et les fournitures de bureau.

keyrus
fondation



Innover pour un monde solidaire

Crée en 2017, la **Fondation Keyrus** fédère et développe les actions philanthropiques du Groupe en mobilisant ses collaborateurs autour de projets à fort impact social, environnemental et culturel. Son ambition est double : impliquer les collaborateurs à travers le mécénat de compétences et soutenir financièrement des projets à fort impact social et environnemental.

L'action de la Fondation se déploie en lien avec trois engagements majeurs, alignés avec les valeurs de **Keyrus** : l'éducation au numérique et l'entrepreneuriat, l'environnement et le développement durable, ainsi que l'art et la culture.

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



The collage includes:

- A graphic for "LA FONDATION KEYRUS S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES!" featuring a yellow upward arrow with people on it, and logos for "keyrus fondation" and "GOBELINS - PARIS".
- A graphic for "keyrus s'engage POUR LES DROITS DES FEMMES!" showing three women's faces in profile, with the text "avec FEMMES avec construisons un avenir LIBRE & AUDACIEUX" and "#MobilisonsNous".
- A graphic for "OUVRONS LA VOIE AU LEADERSHIP DES JEUNES FILLES DANS LE NUMÉRIQUE" featuring a stylized brain with a network of connections, and logos for "keyrus committed", "LES ENTREPRENEURES DE LA TECH", and "FEMMES & SCIENCES BÉLFRDORFF".
- A photograph of a yellow pickup truck with its hood open, parked on a dirt road, with a person working underneath it.
- A graphic for "JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ - 7 AVRIL" featuring a stethoscope with a heart icon, and logos for "keyrus fondation", "illuminart", and "OC art dans la cité VISUAL ARTS IN HOSPITAL".
- A photograph of several people working together in a field, possibly planting trees or performing environmental work.

La Fondation Keyrus : un engagement à l'échelle internationale

La Fondation Keyrus incarne la volonté du Groupe de structurer et de renforcer son engagement solidaire. En 2024, la Fondation a soutenu 15 associations en France dans des initiatives solidaires. Et pour la première fois, elle a ouvert son appel à projets annuel à toutes les filiales du Groupe, marquant une nouvelle étape dans son rayonnement international.



«En 2024, nous avons constaté une réelle implication de nos collaborateurs, avec plus de 160 d'entre eux engagés dans des initiatives solidaires. Cette mobilisation reflète l'importance que nous accordons au mécénat de compétences, qui permet à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice. Leur engagement est essentiel pour renforcer l'impact de la Fondation.»

Leslie Saadoun
Responsable de la Fondation d'entreprise **Keyrus**

15
associations soutenues

160
collaborateurs impliqués

16
projets collaborateurs soutenus

«Au sein de la Fondation Keyrus, l'engagement des collaborateurs est notre moteur. En 2024, nous avons constaté une mobilisation exceptionnelle, ce qui nous pousse à aller encore plus loin. C'est pourquoi, en 2025, nous ouvrons notre appel à projets à toutes les filiales du Groupe. L'idée ? Permettre à chacun de lancer des initiatives solidaires et faire briller nos valeurs partout dans le monde.»



Laetitia Adadj
Responsable de la Fondation d'entreprise **Keyrus**

Encourager l'éducation au numérique

Keyrus s'engage à favoriser l'inclusion numérique et l'entrepreneuriat, notamment auprès des jeunes et des publics éloignés du numérique.

En 2024, la Fondation a soutenu le programme « Intrépides de la Tech » de Simplon, qui encourage les jeunes filles à s'orienter vers les métiers du numérique. Grâce à ce partenariat, une quinzaine de collaboratrices de **Keyrus** partagent chaque année leur expérience et inspirent la nouvelle génération.



Les autres associations soutenues en France :



Art et culture : l'innovation au service du bien-être

L'art et la culture jouent un rôle clé dans le bien-être et l'inclusion.

En 2024, la Fondation **Keyrus** a soutenu le projet « Illuminart » porté par l'association Art dans la Cité, qui fait vivre des expériences artistiques numériques immersives aux patients hospitalisés. En proposant des créations interactives inspirées de forêts, musées et paysages, ce programme offre aux patients des moments d'évasion et de bien-être.



Annexes

Notes méthodologiques

Périmètre de consolidation

Les données rapportées dans cette déclaration de performance extra-financière couvrent plus de 80 % des effectifs du groupe **Keyrus**. Le périmètre de ce reporting inclut les entités suivantes, réparties par région :

- **Région Europe :**
 - Belgique : Keyrus NV, Keyrus Life Science SA
 - Espagne : Keyrus Spain SL
 - France : Keyrus Management, Keyrus SA
 - Keyrus Life Science Innovation, Absys Cyborg
 - Portugal : Keyrus Consultadaria Portugal
 - Royaume-Uni : Keyrus UK Ltd
- **Région Latam (Amérique Latine) :**
 - Brésil : Keyrus Brazil - Serviços de Informática
 - Pérou : IT Performa SA (hors périmètre ESG-MLA)
 - Colombie : Keyrus Colombia SAS
 - Mexique : Bigo Consulting SA de CV
- **Région MEA (Moyen-Orient & Afrique) :**
 - Tunisie : Equinoxes SA
- **Région Amérique du Nord :**
 - Canada : Keyrus Canada Inc
 - États-Unis : Impetus LLC, Keyrus USA Inc.

Les entités incluses dans le périmètre de reporting ESG sont celles comptabilisant plus de 30 collaborateurs actifs au 31 décembre 2024. Toutefois, pour cette année, deux exceptions ont été faites en raison de spécificités organisationnelles liées à la campagne de collecte des données : Vision BI Ltd et Keyrus China ne sont pas intégrées dans ce périmètre.

Évolution du périmètre entre 2023 et 2024

La mise en place des critères relatifs aux entités éligibles au reporting ESG a conduit à une révision du périmètre identifié pour le reporting 2023 dans la précédente DPEF. Ainsi ont été exclues du périmètre ESG 2024 les entités comptabilisant moins de 30 collaborateurs au 31 décembre 2024.

Les entités concernées par cette exclusion sont les suivantes : Younicorns, Kernel 42, Opsky, Kadris Consultants, Equinoxes France, Lynx Partners, Mozaik 365, Xiomega Consulting, Financière MyBCG, CMG Conseil, CMG Advisory et AXCO Portugal, Keyrus Management NV, ITP Performa SAC, PartnersByu Participacoes Ltda., Ecomfy Tecnologia Ltda, et Keyrus Tunisie SARL.

Par ailleurs, deux nouvelles entités font leur entrée dans le périmètre ESG 2024 :

- **Région Amérique du Nord :**
 - États-Unis : Impetus LLC
- **Région Europe :**
 - Portugal : Keyrus Consultadaria Portugal.

Modalités de reporting

Pour la collecte des données ESG, nous avons mis en place une approche structurée à l'aide de quatre questionnaires par entité légale et un questionnaire par bureau, chacun étant dédié à un domaine spécifique de la performance extra-financière du groupe.

Ces questionnaires sont les suivants :

Questionnaire Social

Il permet de recueillir des informations sur les indicateurs sociaux, tels que le bien-être des équipes, la diversité et l'inclusion, les conditions de travail et le développement des compétences des collaborateurs. Les données sociales présentées pour le périmètre ESG 2024 prennent en compte les salariés ayant un contrat direct avec une entité juridique du groupe **Keyrus** et inclus dans le périmètre ESG. Ce périmètre représente 80 % des effectifs du Groupe.

Questionnaire Environnement

Il concerne la collecte des données relatives à l'impact environnemental de l'organisation, incluant la gestion des déplacements des collaborateurs et les consommations associées au parc automobile.

Questionnaire Achats Responsables

Ce questionnaire vise à mesurer les pratiques en matière d'achats responsables, en se concentrant sur la sélection des fournisseurs, la gestion des risques liés aux achats et l'intégration des critères ESG dans la chaîne d'approvisionnement.

La politique Achats responsables est appliquée en France avec un déploiement au sein du Groupe prévu à partir de 2025. Les données présentées ici concernent les entités françaises.

Questionnaire Gouvernance

Il recueille les informations sur les mesures anticorruption, l'éthique des affaires et la protection des données personnelles.

Un dernier questionnaire a été utilisé pour collecter les données relatives à l'impact environnemental des bureaux occupés par les équipes **Keyrus**. Ce questionnaire permet de recueillir des informations précises sur deux axes majeurs de notre impact environnemental :

- Consommation énergétique : ce volet du questionnaire permet de mesurer la consommation d'énergie des bureaux, en collectant des données sur l'électricité, le chauffage, la climatisation, ainsi que sur l'utilisation des équipements informatiques et autres dispositifs énergivores.
- Production de déchets : ce volet évalue la gestion des déchets au sein des bureaux, en mesurant le volume de déchets générés, leur tri, leur recyclage et leur élimination, dans le cadre des initiatives en faveur d'une gestion responsable des ressources.

Les données sur les déchets présentées ont différentes sources : les gestionnaires des bureaux avec des valeurs proratisées au mètre carré occupé, ou des prestataires externes nous fournissant des données réelles. Les mesures présentées viennent de la France et la Belgique.

Le questionnaire ESG a été transmis aux sites disposant d'un bail en propre et accueillant plus de 30 collaborateurs. Cette sélection a été effectuée afin de concentrer la collecte des données ESG sur les sites ayant une activité significative et impactant directement les résultats du reporting. Les données collectées à partir de ces sites ont été intégrées dans le reporting global.

Collecte, consolidation et contrôles internes

Le groupe **Keyrus** a adopté une plateforme de pilotage du reporting ESG afin d'organiser la collecte des données et d'assister la consolidation. Cet outil permet d'assurer la sécurité des données et la gestion des pièces justificatives.

La campagne de collecte des données ESG a été menée sur une période de six semaines, de mi-janvier 2025 à fin février 2025. Cette initiative a impliqué une collaboration transversale entre plusieurs départements au sein des entités du Groupe. Les équipes mobilisées ont inclus des représentants clés des directions financières, des directions des ressources humaines (RH), des délégués à la protection des données (DPO), ainsi que des office managers, qui ont assuré la coordination sur les différents sites. Chaque entité procède à une validation et à un double contrôle des éléments transmis. Chaque département a été chargé de collecter les informations spécifiques à son domaine de compétence. La coordination entre ces équipes a été essentielle pour garantir la fiabilité, la cohérence et la complétude des données ESG rapportées, ainsi que la communication des pièces justificatives dans le cadre de l'audit de l'Organisme Tiers Indépendant.

Une fois collectées, les données sont consolidées par l'équipe ESG Groupe, qui est responsable de l'agrégation des informations provenant des différentes entités, accompagnées des pièces justificatives. Au moment de la consolidation, l'équipe effectue un contrôle de cohérence pour vérifier l'intégrité des données. Les écarts jugés significatifs sont analysés et font l'objet de corrections ou d'explications détaillées.

Méthodologie et amélioration continue

En raison de l'absence de définitions uniformes et reconnues au niveau international pour certaines données ESG, le groupe **Keyrus** a élaboré un protocole de reporting ESG. Ce protocole présente les modalités de calcul détaillées pour les données brutes demandées. Il a été conçu afin d'assurer la transparence, la cohérence et la comparabilité des informations collectées, en tenant compte des particularités de l'organisation et des exigences internes en matière de reporting extra-financier.

Dans le cadre de son engagement à assurer un reporting transparent, le Groupe veillera à mettre à jour le protocole en intégrant les meilleures pratiques pour répondre aux évolutions des attentes internes et externes.

Sujets ESG non applicables au Groupe

Dans le cadre de sa déclaration de performance extra-financière (DPEF), le Groupe se concentre sur les enjeux ESG les plus pertinents pour son activité. Certains sujets, bien qu'importants à l'échelle sociétale, ne s'appliquent pas directement au Groupe en raison de son secteur d'activité :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- la définition d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- la lutte contre l'évasion fiscale, (le Groupe n'étant pas présent dans les paradis fiscaux) ;
- le sport ;
- le lien nation-armée.

ENVIRONNEMENT 2024

	Europe	Amérique Latine	Moyen-Orient & Afrique	Amérique du Nord	Groupe Keyrus
Consommation d'électricité non renouvelable (MWh)	401	0	110	10	522
Quantité totale d'électricité consommée issue de sources renouvelables (MWh)	92	2	-	-	94
Part d'électricité consommée issue de sources renouvelables	19 %	100 %	-	-	19 %
Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles (MWh)	29	-	-	2	31
Consommation d'énergie d'origine nucléaire (MWh)	258	-	-	1	259
Pourcentage de la consommation d'énergie provenant de source nucléaire	53 %	-	-	14 %	42 %
Gestion des déchets					
Poids des déchets non dangereux (kg)	12 139	-	-	-	12 139
Poids des déchets dangereux (kg)	2 602	-	-	-	2 602
Poids total des déchets (kg)	14 740	-	-	-	14 740
Part des déchets papier recyclés	44 %	-	-	-	44 %
Part des déchets plastiques recyclés	1 %	-	-	-	1 %
Part des déchets aluminium recyclés	245 %	-	-	-	25 %
Part des déchets d'équipements électriques ou électroniques (Directive D3E) recyclés	76 %	-	-	-	76 %
Part des déchets recyclés	19 %	-	-	-	19 %
Poids total des déchets valorisés : recyclage, réutilisation, recyclage et autre (kg)	9 225	-	-	-	9 225

SOCIAL 2024	Europe	Amérique Latine	Moyen-Orient & Afrique	Amérique du Nord	Groupe Keyrus	Comparatif 2023
Emploi						
Effectif permanent masculin en fin de période	844	240	62	95	1241	
Effectif permanent féminin en fin de période	643	130	46	40	859	
Effectif permanent avec genre non communiqué ou non binaire en fin de période	0	0	0	0	0	
Effectif permanent en fin de période	1487	370	108	135	2100	
Effectif temporaire masculin en fin de période	27	3	3	0	33	
Effectif temporaire féminin en fin de période	25	0	4	0	29	
Effectif temporaire en fin de période	52	3	7	0	62	
Effectif total en fin de période périmètre RSE	1539	373	115	135	2162	2 449
Part des effectifs totaux masculins en fin de période	57 %	65 %	57 %	70 %	59 %	62 %
Part des effectifs totaux féminins en fin de période	43 %	35 %	43 %	30 %	41 %	37 %
Part des effectifs totaux avec genre non communiqué ou non binaire en fin de période	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Effectif de moins de 30 ans en fin de période	436	229	63	79	807	
Effectif ayant entre 30 et 50 ans en fin de période	836	134	50	45	1065	
Effectif de plus de 50 ans en fin de période	266	24	2	10	302	
Gestion des talents et formation						
Nombre de collaborateurs formés	712	349	30	77	1 168	
Nombre de collaboratrices formées	515	163	32	36	746	
Nombre total de collaborateurs formés	1 227	512	62	113	1 914	
Nombre d'heures de formation suivies par des hommes	12 781	6 231	74	3 674	22 761	
Nombre d'heures de formation suivies par des femmes	8 595	2 000	242	3 347	14 184	
Nombre total d'heures de formation	21 375	8 232	608	7 021	36 945	
Nombre moyen d'heures par collaborateur formé	17	16	10	62	19	17
Nombre d'heures par collaborateur formé	18	18	2	48	19	
Nombre d'heures par collaboratrice formée	17	12	8	93	19	
Nombre d'arrivées dans les effectifs permanents	237	144	35	48	464	637
Nombre de départs dans les effectifs permanents	267	165	19	56	507	
Taux de rotation	17 %	42 %	25 %	39 %	23 %	28 %

SOCIAL 2024**Respect diversité et droits humains fondamentaux**

	Europe	Amérique Latine	Moyen-Orient & Afrique	Amérique du Nord	Groupe Keyrus
Nombre de femmes occupant un poste de management	93	11	9	14	127
Nombre de collaborateurs occupant un poste de management (h+f)	247	23	27	47	344
Nombre de femmes occupant un poste de top management	11	2	0	4	18
Nombre de collaborateurs occupant un poste de top management (h+f)	40	11	7	12	70
Part des femmes dans les postes de management	38 %	48 %	33 %	30 %	37 %
Part des femmes dans les postes de top management	27 %	18 %	0	33 %	24 %
Nombre de collaborateurs couverts par une convention collective	1 472	194	115	0	1 790
Part des collaborateurs couverts par une convention collective	96 %	52 %	100 %	0 %	83 %
Nombre total d'incidents de discrimination avérés	0	0	0	0	0
Part des femmes dans les effectifs formés	42 %	32 %	52 %	32	39

Santé et sécurité au travail

Nombre d'accidents du travail	15	1	-	0	16
Taux de fréquence	6	2	-	-	5
Nombre de maladies professionnelles déclarées	0	-	-	-	0
Nombre de décès dus à des accidents et à des maladies professionnelles	0	0	-	0	0

GOUVERNANCE 2024**Conseil d'Administration**

Part des femmes au sein du Conseil d'Administration	-	-	-	-	40 %
---	---	---	---	---	------

Corruption

Nombre d'alertes corruption reçues via la Keyrus SpeakUp Line	-	-	-	-	0
Nombre d'alertes corruption reçues traitées dans les 3 mois	-	-	-	-	0
Nombre d'alertes corruption reçues avérées	-	-	-	-	0

Achats responsables

Délai moyen de paiement fournisseurs	32 jours				
Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	0	0			

Glossaire

ADEME

Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie

AFMD

Association Française des Managers de la Diversité

ANSSI

Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information

BEGES

Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre

BI

Business Intelligence

CEO

Chief Executive Officer

CFO

Chief Financial Officer

CNIL

Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

CSRД

Corporate Sustainability Reporting Directive

DPEF

Déclaration de Performance Extra Financière

DPO

Délégué à la Protection des Données

DRH

Direction des Ressources Humaines

EPM

Entreprise Performance Management

ESAT

Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail

ESG

Environnement, Social, Gouvernance

ESN

Entreprise Services du Numérique

GES

Gaz à Effet de Serre

GHG

Green House Gas

IA

Intelligence Artificielle

INR

Institut du Numérique Responsable

IRO

Impacts, Risques et Opportunités

ISO

International Organization for Standardization

KLS

Keyrus Life Science

KWIN

Keyrus Women in Networking

LGBTQIA+

Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queers, Intersexué·e·s, Asexuel·le·s et le + inclut les nombreux autres termes désignant les genres et les sexualités

MOOC

Massive Open Online Course (cours en ligne ouvert et massif)

NR

Numérique Responsable

ODD

Objectifs de Développement Durable

ONG

Organisation Non Gouvernementale

ONU

Organisation des Nations Unies

PAC

Pierre Audoin Consultant

RGPD

Règlement Général sur la Protection des Données

RH

Ressources Humaines

RPS

Risques PsychoSociaux

RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

SA (Keyrus SA)

Société anonyme

SBTi

Science Based Targets Initiative

TIPI

Technologie de l'Information Propriété Intellectuelle

TMS

Troubles Musculo-Squelettiques

UNGC

United Nations Global Compact (Pacte mondial des Nations Unies)

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration de performance extra-financière consolidée figurant dans le rapport de gestion groupe

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblé Générale, En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société KEYRUS S.A. 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 31/12/2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce. Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, 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.

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

Comme indiqué dans la Déclaration, 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 ;

- 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-dessus.

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^e 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 trois personnes et se sont déroulés entre février et mars 2025 sur une durée totale d'intervention de 8 jours. Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration notamment les responsables RSE des entités testées et les référents RSE corporate.

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'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 ;
- 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 2eme 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 ;
- 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 et couvrent 63 % 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 oeuvre 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

Signé par Sarah GUEREAU, le 25/04/2025

S. 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"> • Effectif permanent en fin de période • Nombre d'arrivées dans les effectifs permanents • Nombre de départs dans les effectifs permanents • Taux de rotation • Part des femmes dans les postes de management • Part des femmes dans le top management 	KEYRUS SA, ABSYS CYBORG, EQUINOXES SA, KEYRUS BRAZIL

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre total de collaborateurs formés • Part des collaborateurs formés • Nombre total d'heures de formation 	KEYRUS SA, ABSYS CYBORG, EQUINOXES SA, KEYRUS BRAZIL
---	---

2. Informations qualitatives (actions et résultats) notamment :

- Baromètre social France
- Chartre INR
- Note Ecovadis



esg@keyrus.com

Keyrus Groupe remercie chaleureusement : les contributrices et contributeurs qui ont participé à l'élaboration de cette déclaration de performance extra-financière, les collaboratrices et collaborateurs qui ont partagé leurs initiatives locales, illustrant notre engagement collectif, les membres du Comité Groupe et du comité ESG, dont l'expertise et la vision guident notre transformation responsable, le réseau des ambassadeurs et ambassadrices ESG à travers tous nos pays, véritables moteurs du changement sur le terrain, nos clients, actionnaires, fournisseurs et partenaires, dont les expertises enrichissent notre démarche et nous aident à repousser nos ambitions.
Et toutes les personnes qui, par leurs échanges et engagements quotidiens, participent à bâtir un impact social et environnemental toujours plus positif !