

Charte éthique

Keran 2022



Mot de la direction

Le groupe Keran est, depuis son origine, un acteur engagé dans l'aménagement des villes et des territoires, au service de l'Homme et dans le respect de l'Environnement.

Cet engagement s'est toujours fait avec conviction et dans le respect absolu de la réglementation et des droits fondamentaux.

Le critère d'adhésion aux valeurs d'équité et d'éthique est toujours pris en compte dans nos recrutements, garantissant ainsi le maintien de ces valeurs fondamentales dans le Groupe Keran.

Il nous a semblé néanmoins utile de rappeler dans ce document, les principes que nous souhaitons voir appliquer partout dans le Groupe.

Cette Charte éthique est un texte de référence pour guider les choix et les actions des collaboratrices et collaborateurs au quotidien, les aider à se poser les bonnes questions et prendre les bonnes décisions.

Elle s'applique à Keran et à toutes ses filiales. Elle est annexée au règlement intérieur de chaque filiale qui dispose d'un tel règlement, et communiquée à tous les collaborateurs dès leur arrivée chez Keran.

Je sais pouvoir compter sur chacune et chacun pour maintenir cet esprit d'engagement et de respect qui a toujours animé notre Groupe.

Denis Pourlier-Cucherat
Directeur Général de Keran



Une même ambition

Nos équipes sont mobilisées autour d'une même ambition et de valeurs communes :

Proximité : Écouter les besoins et apporter des réponses adaptées aux contextes

Audace : Oser, innover, relever des défis techniques

Confiance : Respecter la parole donnée et garantir notre objectivité par notre indépendance

Talents : Accompagner l'envie de faire et de progresser, offrir des parcours diversifiés à nos collaborateurs

Engagement : Faire vivre un projet d'entreprise responsable et engagé

Le sens de notre action

Acteur engagé pour un aménagement et une gestion durable des territoires, Keran se nourrit des objectifs qu'elle s'est fixés en tant qu'Entreprise à Mission, notamment :

- **Contribuer à la décarbonation des villes et des territoires**, à l'amélioration de la biodiversité et à la protection des ressources naturelles
- **S'engager à développer harmonieusement nos territoires d'implantation** en créant des emplois, favorisant l'insertion et en soutenant activement des causes sociales et environnementales
- **Associer les collaborateurs à la définition de la stratégie et à la gouvernance**, et porter collectivement notre volonté d'indépendance
- **Accorder une forte place à l'humain** au sein de l'entreprise et développer les conditions de sens et de bien-être au travail



Le respect des principes fondamentaux

Conformité à la législation

Keran s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où elle est susceptible d'intervenir.

Keran adhère, notamment, aux principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi qu'au Pacte Mondial des Nations Unies. L'entreprise attache une importance particulière au respect des droits fondamentaux du travail et s'engage, notamment, à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les conventions C29 et C105 de l'OIT.

Keran veille à ce que ses collaborateurs connaissent et respectent la législation applicable, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'entreprise dans ses domaines d'activité. Tous les collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur concernant leur domaine de responsabilité et de les respecter. S'il ne peut être demandé à chacun d'être un spécialiste de la législation s'appliquant à son activité professionnelle, chaque collaborateur acquiert une connaissance suffisante des règles de droit applicables à ses activités, qu'elles soient situées en France ou à l'étranger. Cette connaissance minimale lui permet de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès de la hiérarchie, des services juridiques, des ressources humaines, ...

Ces principes d'actions ne résultent pas exclusivement de la nécessité de respecter les lois. Ils cherchent également à promouvoir un comportement professionnel intègre et exemplaire en toute circonstance. Si le collaborateur se trouve à douter face à une situation juridique particulière, il se doit de consulter son responsable hiérarchique, le service juridique ou le service des ressources humaines.

Toute personne en position de responsable ou de dirigeant doit faire preuve d'exemplarité, de leadership et d'animation, conformément aux principes contenus dans le présent document et doit, par son comportement, montrer aux collaborateurs que le respect de la charte éthique est un aspect fondamental de leur travail, en s'assurant que ces collaborateurs soient conscients de ce que les résultats de leur activité professionnelle ne doivent jamais être disjoints du respect des principes de la charte éthique.

Respect des personnes

I Principes fondamentaux du droit du travail

La gestion des ressources humaines au sein de Keran est basée sur le respect de la dignité personnelle et la vie privée, ainsi que les droits de chaque individu et ne tolère en aucun cas le travail des enfants, le travail illégal ou le harcèlement, sous quelque forme que ce soit.

La politique interne des ressources humaines veille également à ce que tous les accords concernant les heures de travail soient respectés.

I Santé et sécurité

Keran dispose d'une politique de santé, de sécurité et de prévention des risques sur le lieu de travail et respecte les lois en vigueur dans ce domaine, visant à assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

L'entreprise met à disposition des collaborateurs un environnement de travail sain et sûr. Elle s'attache à développer les moyens adéquats en matière de bien-être physique, mental et social et favorise les améliorations en dialoguant avec les Institutions Représentatives du Personnel.

I Égalité des chances et non-discrimination

Le groupe Keran entend appliquer une politique des ressources humaines équitable et conformes aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite.

Respectueux de la diversité et de la vie privée, Keran veille à ce que ses décisions concernant l'emploi (embauche, rémunération, accès à la formation, promotion, mutation ou cessation du contrat de travail) soient prises en fonction des compétences, du mérite, de la contribution à une équipe ou à une entité. L'entreprise considère avant tout la compétence de ses collaborateurs et s'interdit toute forme de discrimination, notamment en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine, de sa religion, de ses convictions ou de ses opinions.

I Épanouissement personnel et insertion professionnelle

Keran veille au développement des compétences et savoir-faire de ses collaborateurs. Elle promeut l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi et fait preuve de solidarité en recourant aux entreprises du secteur protégé ou en intégrant des critères sociaux dans la sélection de ses fournisseurs.

Respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel

Keran met en œuvre les moyens humains et techniques appropriés pour garantir le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Chaque collaborateur veille au respect de la confidentialité des informations en sa possession. Il doit en toutes circonstances veiller au respect de la législation.

En particulier, il lui appartient de :

- ne pas utiliser les données personnelles à des fins autres que celles précisées dans le cadre de ses missions
- ne divulguer ces données personnelles qu'aux personnes dûment autorisées
- ne faire aucune copie de ces données personnelles sauf si cela est nécessaire à l'exécution de ses missions
- prendre toutes les mesures conformes aux usages dans le cadre de ses attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données personnelles
- prendre toutes les précautions conformes aux usages pour préserver la sécurité physique et logique de ces données personnelles



Les principes d'éthique

Les principes énoncés ci-dessous définissent les comportements et pratiques adéquats à suivre par les collaborateurs en matière d'éthique. Ils constituent une base de référence qui guide l'action de chacun, inspire les choix et fait vivre les valeurs de l'entreprise dans le quotidien et la conduite des affaires.

Préambule éthique et déontologie

L'éthique se distingue de la déontologie par son caractère personnel et volontaire. L'éthique engage une personne à réfléchir sur les valeurs qui motivent ses actions et à choisir la conduite qu'il juge la plus appropriée. La réflexion éthique fait appel à l'autonomie, au jugement et au sens des responsabilités.

L'éthique des affaires est une forme d'éthique appliquée à l'activité économique et commerciale qui se destine à l'entreprise, ses collaborateurs et ses partenaires d'affaires. Chacun doit faire preuve de professionnalisme et adopter une attitude intègre.

La déontologie se définit comme un ensemble de devoirs et obligations imposés. Les règles déontologiques s'appliquent à tous, de manière identique et sont, notamment, définies dans le règlement intérieur de chaque filiale du groupe Keran.

Relations avec les parties externes

Keran entretient avec toutes ses parties prenantes et, notamment, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité. En conséquence, l'entreprise s'oblige à honorer ses engagements contractuels et attend de ses collaborateurs qu'ils agissent avec professionnalisme, intégrité et équité tant avec les clients qu'avec les fournisseurs et partenaires externes.

Keran s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et de développement durable et se dote, pour cela, d'une charte Achats Responsables. Cette charte précise également que l'entreprise attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'Homme, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires.

Relations intra groupe

Lorsque plusieurs entreprises du groupe Keran sont conduites à nouer entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

Dans l'intérêt du Groupe, elles mettent en place toute mesure permettant de prévenir les litiges. Dans le cas où un litige n'aurait pas pu être évité, une solution juste est recherchée, chacun étant animé par un esprit de conciliation, de transparence et de bonne foi.

Conflit d'intérêt et lutte contre la corruption

I Corruption

La corruption est l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

Keran interdit à ses collaborateurs de promettre, d'offrir, ou de fournir à une société, une personne, ou à un groupe de personnes, un avantage quelconque, financier ou autre, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir un partenariat commercial ou de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

I Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts apparaît quand l'entreprise ou un collaborateur doit gérer plusieurs liens d'intérêts qui s'opposent, dont au moins un est susceptible de corrompre la motivation à agir sur les autres, ou à donner cette impression.

Keran interdit à ses collaborateurs d'exercer une activité ou mission, détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts ou placerait Keran en situation de conflit d'intérêts avec des parties prenantes externes. En cas de doute, le collaborateur doit en informer sa hiérarchie.

C'est grâce au bon sens de chacun et à sa conscience personnelle que les conflits d'intérêts sont évités.

I Cadeaux et invitations

Certaines marques de courtoisie peuvent favoriser de bonnes relations professionnelles. Néanmoins, elles doivent demeurer exceptionnelles et être d'un montant raisonnable, sans quoi, elles peuvent être considérées comme des tentatives de corruption.

Les cadeaux sont toute forme de paiement, de gratification d'avantage, de présent ou de prestation offerte ou reçue. Les invitations s'appliquent à toute invitation à des événements, divertissements, voyages, hébergements, repas offerts ou reçus.

Accepter un don, un cadeau ou toute autre faveur est toléré par Keran mais doit être fait avec bon sens, en toute transparence et dans la limite d'un montant raisonnable afin de ne pas risquer d'influencer le jugement du collaborateur dans l'exercice de ses fonctions. Le collaborateur doit donc s'assurer que cette faveur n'influence en rien sa capacité à prendre une décision éclairée et consulter sa hiérarchie ou la référente éthique en cas de doute.

Confidentialité

Keran s'efforce de faire respecter la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités.

Chaque collaborateur s'engage à garantir la confidentialité des informations recueillies dans le cadre des échanges avec les clients, les partenaires commerciaux et fournisseurs ainsi que le contenu des contrats signés. Il s'interdit de divulguer des informations qui pourraient être utilisées pour nuire à la réputation d'une personne ou de l'entreprise.

Parrainage et mécénats

Keran est une entreprise citoyenne qui porte des actions de solidarité à travers divers partenariats associatifs.

Le parrainage consiste en un acte de mise à disposition d'une valeur : des biens, des services ou une somme d'argent, afin de prendre en charge tout ou partie du coût des initiatives d'une organisation, en échange d'avantages commerciaux liés à ces activités ou d'une image d'entreprise positive.

Le mécénat est le soutien matériel apporté, sans contrepartie de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.

Keran garantit que ces parrainages et mécénats sont développés dans le respect des procédures de conformité précitées et garantit la transparence des relations et de la légitimité de l'opération. Il est, par ailleurs, demandé à chaque collaborateur susceptible d'envisager un projet de parrainage de soumettre ce projet à sa hiérarchie.

Développement durable et respect de l'environnement

Chacune des cinq entreprises du groupe a pour ambition de contribuer à l'aménagement durable des territoires, veillant au bien-être et à la santé des femmes et des hommes et à la préservation de l'environnement.

Les métiers et les domaines d'intervention des entreprises parlent d'eux-mêmes.



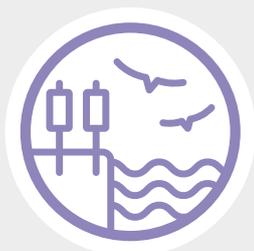
**Les Villes
et les Territoires**



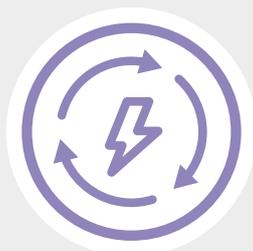
L'Eau



**La Mobilité
et les Transports**



**L'Environnement
et la Biodiversité**



L'Énergie



Le Numérique

Keran et ses collaborateurs ont une grande conscience de leur responsabilité face aux enjeux environnementaux. Nous cherchons à minimiser notre impact sur l'environnement, dans nos métiers et dans notre fonctionnement.

Activité politique

Keran entend conserver une attitude de neutralité politique.

Tout collaborateur exerce donc sa liberté d'opinion et d'activité politique en dehors de son contrat de travail, à ses frais et à titre exclusivement personnel. Tout collaborateur doit s'abstenir d'engager moralement Keran ou l'une de ses entités dans des activités politiques, notamment il s'interdit de communiquer sur son appartenance au groupe.

La participation d'une entreprise au financement des partis politiques ou de l'activité des élus ou candidats est strictement interdite en France. Dans d'autres pays de telles contributions sont autorisées et / ou soumises à une législation. La politique générale de Keran est de ne pas contribuer directement ou indirectement au financement des partis ou des hommes ou femmes politiques.

Tout collaborateur participant dans le cadre de ses activités politiques aux décisions d'un Etat, d'une autorité publique ou d'une collectivité locale doit porter une attention toute particulière d'intérêts et s'abstient de prendre part à une décision intéressant Keran ou l'une de ses entités.



La procédure d'alerte

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles de la présente Charte, il peut en aviser les personnes ci-dessous mentionnées (Paragraphe « Destinataires de l'alerte »).

Keran veillera à ce que ce signalement soit analysé et, s'il s'avère probant, que des mesures correctives soient décidées et mises en œuvre.

L'alerte est volontaire et facultative. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du collaborateur signalant l'alerte ni, à l'inverse, en cas de non-signalement.

Référents éthique

Un référent éthique est identifié dans chaque filiale de plus de 50 personnes, et deux référentes éthique le sont à l'échelle de Keran (pour toutes les filiales).

Elles sont les garantes du respect des règles éthiques et l'interlocuteur des personnes qui ont des doutes sur le comportement à tenir ou qui souhaitent lancer une procédure d'alerte.

Procédure d'alerte

Tout signalement d'une alerte devra être effectuée de manière désintéressée et de bonne foi.

Si un collaborateur souhaite alerter, il doit nécessairement mentionner les éléments suivants :

- la description précise et objective des conduites ou situations contraires à la présente charte
- les éléments de preuves (faits, documents, informations..., quel que soit leur forme ou leur support) justifiant le signalement (s'il dispose de tels éléments)
- l'identité des personnes impliquées dans ces conduites ou situations y compris, le cas échéant, des collaborateurs de Keran
- l'identité du lanceur d'alerte

Afin de respecter la confidentialité de l'identité de la ou des personne(s) visées, le lanceur d'alerte s'abstient en toutes occasions (hormis dans le cadre du traitement de l'alerte) de faire mention de son signalement, et encore plus du contenu de celui-ci ou des personnes visées.

Destinataires de l'alerte

Le collaborateur témoin d'un événement ou agissement en inadéquation avec les principes énumérés précédemment, peut le signaler :

- soit à son supérieur hiérarchique
- soit à l'une des référentes éthique Keran ou le référent de la filiale à laquelle est rattaché le collaborateur

Si l'alerte est jugée recevable, la référente éthique a pour mission de s'assurer de la réalité des faits objet du signalement et d'évaluer leur conformité aux dispositions de la présente charte.

Identification et confidentialité du collaborateur

La procédure d'alerte prévoit l'identification du collaborateur, tout en lui garantissant que son identité restera strictement confidentielle.

Ainsi, l'identité du collaborateur signalant l'alerte et les éléments permettant de la déterminer ne seront divulgués :

- qu'aux personnes devant examiner la recevabilité et le traitement de l'alerte, dans la seule mesure nécessaire à cette analyse
- et le cas échéant à l'autorité judiciaire si elle en formule la demande

Le destinataire de l'alerte prend toutes les mesures utiles pour préserver la sécurité et la confidentialité des données, que ce soit à l'occasion de leur recueil, de leur traitement ou de leur conservation.

L'auteur du signalement peut toutefois accepter que son identité soit divulguée plus largement à condition qu'il l'ait consenti expressément.

Information des personnes visées par un signalement

La personne mise en cause par une alerte en est informée, afin de lui permettre de s'opposer au traitement des données qui la concernent.

Par exception, toutefois, si, lors de l'examen de l'alerte, l'interlocuteur dédié en matière d'éthique considère qu'il lui est nécessaire de prendre des mesures conservatoires (prévenir la destruction des preuves ou pour les nécessités de l'enquête), l'information de la personne mise en cause pourra intervenir après l'adoption de ces mesures, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette information fait l'objet d'un accusé de réception par la personne mise en cause.

La personne visée par une alerte ne pourra en aucun cas obtenir communication de l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Traitement de l'alerte

La référente éthique s'assurera tout d'abord, dans le cadre d'un examen préliminaire, que le lanceur d'alerte a effectivement agi dans le champ de la procédure et conformément aux conditions posées par la réglementation en vigueur.

S'il considère que tel n'est pas le cas, il en informera sans délai l'auteur du signalement. Il pourra, s'il l'estime opportun, demander à l'auteur du signalement qu'il lui fournisse des éléments complémentaires avant de procéder, le cas échéant, à l'examen de l'alerte.

Dans le cadre du traitement de l'alerte, le destinataire de l'alerte pourra procéder à toutes les investigations qu'il estimera nécessaires aux fins de vérification du caractère fondé ou non de l'alerte. Il pourra en particulier impliquer à cette fin la hiérarchie ou tout collaborateur dont l'intervention lui paraît nécessaire dans le cadre de la vérification ou du traitement de l'alerte, le tout dans le strict respect des obligations de confidentialité.

Le traitement de l'alerte est effectué, en particulier dans le respect du principe contradictoire et du droit du travail et ce, tout au long de la procédure.

A l'issue de l'instruction de l'alerte, il sera décidé des suites à donner aux éventuels manquements constatés, telles que des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes ayant commis ou participé aux faits illicites, ainsi que le cas échéant, la saisine des autorités administratives ou judiciaires.

L'auteur du signalement est informé des suites données à son signalement.



4 rue René Viviani CS 26220 Cedex 2 44262 Nantes - France
Tél : +33(0)2 51 17 29 29 // Mail : contact@groupe-keran.com

groupe-keran.com

