



# COMMUNICATION ON PROGRESS

*Juillet 2015*



COMMUNICATION ON  
PROGRESS


This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# HISTORIQUE CHANGEMENT

DATES		MOTIF DU CHANGEMENT
Juin 2015	COP GC 2015	Création
Juillet 2015	COP GC 2015	Validation Direction Générale

# PLAN DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

- 
- Engagement de la Direction et adoption par le C.A.
  - Pacte Mondial : rappel des principes, critères GC Advanced
  - Cartographie des parties prenantes
  - Respect des Droits de l'Homme
  - Respect des Conditions de Travail
  - Respect de l'Environnement
  - Lutte contre la corruption
  - Bénéfice de suivi des principes du Pacte Mondial
  - Guide des travaux, comité RSE et opportunités
  - Investissements sur les sujets sociétaux, les partenariats et les actions collectives
  - Exemple : Mission Handicap
  - Couverture des critères GC Advanced

En signant en 2004 le Pacte Mondial des Nations Unies, AUBAY s'est engagé à en respecter les 10 principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les valeurs AUBAY intègrent les principes du Pacte Mondial comme gage de qualité et de responsabilité pour se développer durablement.

AUBAY a pour ambition constante de se rapprocher des exigences toujours plus accrues de partenaire idéal envers ses grands clients et donneurs d'ordre. Elever le niveau d'excellence de ses produits, constitue pour AUBAY un fil rouge jusqu'ici en phase avec sa croissance interne soutenue.

AUBAY entend par ailleurs partager avec ses collaborateurs les dividendes d'une politique de responsabilité sociétale et environnementale : formation, prise en compte des situations à handicap et de risques de stress, mesure de consommation en ressources naturelles, plan d'action de réduction du transport, relations client et fournisseur responsables.

**En 2015, AUBAY s'engage davantage sur l'environnement, en menant une démarche de certification ISO14001 par étape. Le label sera obtenu progressivement d'ici 2017, selon les 3 niveaux du dispositif prévu (standard NFX 30-205).**

Nous nous engageons à tout mettre en œuvre (moyens, formations et organisation) pour mener à bien ces actions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

A cet effet, nous confirmons les missions de Violaine COZETTE, Directeur des Ressources Humaines, et de Lionel BOURCERET, Directeur de la Qualité, à qui nous demandons de gérer le budget alloué et de nous rendre compte de l'efficacité de notre système management pour les objectifs fixés.

Nous comptons sur l'engagement de tous pour développer nos savoir-faire et réussir ensemble le développement de notre entreprise dans un monde où nous serons tous davantage responsables.

Bien à vous.

Philippe CORNETTE

Direction Générale AUBAY France

L'engagement 2015 Pacte Mondial a été pris en comité RSE (voir plus loin) : définir et mettre en œuvre la stratégie aboutissant notamment à une démarche de certification environnementale basée sur ISO14001.

Dans ce comité, tenu pour la première fois avec les filiales BELUX (Belgique-Luxembourg) et Italie, participaient notamment :

- le Directeur Financier, David FUKS, Directeur Général Délégué et représentant le Conseil d'Administration,
- le Directeur des Ressources Humaines, Violaine COZETTE,
- le Directeur de la Qualité, Lionel BOURCERET.

Cet engagement intervient à la suite de la publication du document de référence 2014, en avril 2015.

Se référer à : <http://www.aubay.com/finance/informationreglementee/>

Le document de référence 2014 dispose dans sa partie 1. IV, pages 14 à 26, d'informations relatives à la « Qualité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise ».

Ces informations ont fait l'objet de l'avis du commissaire au compte suivant (cabinet Deloitte) :

*« Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel »*

# RAPPEL PACTE MONDIAL

## **4 Thèmes et 10 principes**

### **Droits de l'Homme**

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

### **Normes internationales du travail**

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Environnement**

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **Lutte contre la corruption**

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



# RAPPEL PACTE MONDIAL - « GC ADVANCED » 1/2

## **Les 21 critères « GC Advanced » : repris sous forme Cx ou Cxx dans titre slide**

### **I - Planter les 10 principes dans les opérations**

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur.

### **Politiques/procédures fiables sur les Droits de l'homme**

Critère 3 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine des Droits de l'Homme.

Critère 4 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.

### **Politiques/procédures fiables sur les Normes internationales du Travail**

Critère 6 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine des Normes internationales du Travail.

Critère 7 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer les principes des Normes internationales du Travail.

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer les principes des Normes internationales du Travail.

### **Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement**

Critère 9 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine du respect de l'environnement.

Critère 10 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer le principe de respect de l'environnement.

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer le principe de respect de l'environnement.

# RAPPEL PACTE MONDIAL - « GC ADVANCED » 2/2

## **Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption**

Critère 12 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Critère 13 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer le principe de lutte contre la corruption.

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer le principe de lutte contre la corruption.

## **II. Agir pour soutenir l'agenda post-2015 des Nations Unies**

Critère 15 : La COP décrit les contributions de l'entreprise à l'agenda post-2015 des Nations Unies

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociétaux et d'actions d'intérêt général.

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique.

Critère 18 : La COP décrit des partenariats/actions collectives dans sa sphère d'influence.

## **III - Gouvernance et Leadership de la RSE**

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et du comité de direction.

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance.

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes.

## **ANNEXE: Economie et Paix (non applicable pour AUBAY)**

*La COP décrit les politiques et pratiques liées aux opérations du cœur de métier de l'entreprise dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits*

*La COP décrit les politiques et pratiques liées aux relations avec les gouvernements dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits*

*La COP décrit l'implication de parties prenantes locales et les activités d'investissement social stratégique de l'entreprise dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits*



**Au vu de l'activité AUBAY, les parties prenantes suivantes sont essentielles.**

## Clients

- AUBAY intervient, depuis sa constitution, uniquement auprès d'acteurs « Grands Comptes » et s'est tout particulièrement imposé, en seize années d'existence, sur le marché de la banque et de l'assurance. AUBAY est référencé parmi les meilleurs partenaires fournisseurs, ce qu'atteste son classement Ecovadis avec une note de 62/100, et un label Gold.
- La publication récente de l'offre AUBAY « **CHANGEZ VOTRE BUSINESS MODEL EN TOUTE AGILITÉ** » démontre l'intérêt pour ses clients de bénéficier de capacités d'innovation, qui vont au-delà de l'agilité des systèmes d'information : Big Data, Réalité Augmentée...

## Salariés

- AUBAY surveille particulièrement la santé de ses employés et la prévention des accidents du travail. Ainsi sont considérés notamment les risques psycho-sociaux, mais aussi l'accompagnement handicap sur le lieu du travail et en recrutement.
- L'égalité des chances est promue au travers d'une politique de formation dynamique, incluant des formations internes : gestion de projet, méthodologies agiles, programmation... La lutte contre les discriminations est particulièrement significative envers les femmes, qui occupent 40% des postes de direction pour un effectif de 28%.

## Actionnaires

- Les actionnaires principaux AUBAY sont des professionnels du service numérique, entrepreneurs, et désireux de s'investir dans la marque AUBAY. Ces actionnaires adhèrent à l'objectif partagé de proximité que AUBAY entretient avec ses grands donneurs d'ordre, en matière de système d'information. L'indice GAIA qui note les valeurs Euronext en matière de performance extra-financière, place AUBAY parmi les sociétés les plus vertueuses de son indice : 77/100, TOP 10% des ETI (CA : 150 – 500 M€).
- Une attention particulière est apportée cette année à la sécurité des systèmes d'information. Ainsi, considérant que la maîtrise des risques sécurité est un enjeu majeur, AUBAY a approfondi son management des risques, en matière d'identification, de qualification, de prévention et de traitement. Pour cela, un Responsable Sécurité des Systèmes d'Information a été nommé en Novembre 2014. Son rôle est de définir et faire respecter la politique sécurité de AUBAY.

**D'autres parties prenantes sont considérées ainsi :**

## **Recrutement / Ecoles**

- AUBAY dispose d'une activité IT fortement centralisée sur les zones économiques les plus dynamiques : en France, ce sont l'Île de France, Grand Ouest et PACA. Pour chacune de ces implantations, le recrutement est local. Cette politique reste identique pour chaque implantation géographique des filiales européennes de AUBAY.
- AUBAY dispose aussi d'une politique dynamique de partenariat avec des écoles d'ingénieur ciblées, et propose une centaine de stages auprès d'étudiants en fin ou en cours de parcours d'étude.

## **Fournisseurs**

- AUBAY s'engage davantage dans la mise en oeuvre de partenariats équilibrés parmi ses fournisseurs, en signant la Charte des Relations Inter-entreprises en 2013.
- En élaborant sa politique 2014, AUBAY accentue les actions en faveur d'une responsabilité sociale et environnementale accrue, et engage chacun de ses fournisseurs à respecter les principes énoncés dans le Pacte Mondial ainsi que ceux établis par l'Organisation Internationale du Travail.

## **Organisations non gouvernementales et professionnelles**

- AUBAY partage les valeurs de nombreuses organisations qui adressent l'excellence professionnelle et managériale: les organismes de certification et d'évaluation de la profession (ITIL, CMMI), les initiatives régionales et mondiales pour construire un environnement humain respectueux des principes internationaux (Pacte Mondial, Organisation International du Travail, Mécénat Chirurgie Cardiaque), les standards sectoriels ou professionnels (Scrum et Kanban, Lean 6-Sigma, PMI et APMG, ...)

### La politique AUBAY

Depuis fin 2012, conscient des risques pesant sur les libertés individuelles associées à l'informatique, AUBAY s'engage auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté) pour le respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées (salariés, clients)

Après avoir signé la charte des relations interentreprises début 2013, AUBAY déclare prioritaire le respect des principes du Pacte Mondial chez ses fournisseurs, et assigne les objectifs qui en découlent à la cellule REQUEST exerçant la fonction achat de sous-traitance, pour mieux suivre les engagements sous-tendant ces objectifs.

### L'application envers les droits de l'homme

Le CIL AUBAY nommé en décembre 2012, a mis en place en 2013 les moyens initiaux de respecter la loi Informatique et Libertés (CNIL), dont registre des applications pouvant détenir des informations individuelles. Un bilan annuel est produit depuis.

Avec la nouvelle politique fournisseur AUBAY, un référencement est mené depuis 2014 engageant chaque fournisseur :

- En signant une nouvelle charte achats responsables,
- En répondant à un questionnaire de développement durable.

Le fournisseur est évalué dans sa réponse, selon le respect des 10 principes du Pacte Mondial.

La cellule REQUEST mène pour cela les actions suivantes auprès d'une trentaine de fournisseurs :

- Référencement d'une liste de fournisseurs agréés,
- Evaluation des fournisseurs sur la base de critères opérationnels et éthiques,
- Accompagnement des commerciaux dans la recherche et l'affectation de prestataires externes,
- Développement de partenariats fournisseurs centrés sur la fidélisation par une relation profitable et pérenne,
- Formation d'apprentis aux spécificités de la vente de prestations de service, en vue de devenir ingénieur commercial.

### **La politique AUBAY**

AUBAY met en œuvre une politique de dialogue social et de négociations collectives, respectant le droit social français : élection de représentants du personnel, de délégués du Comité d'Entreprise, exercice de négociation salariale...

AUBAY s'engage envers ses salariés dans une démarche de progrès éliminant toute discrimination ainsi que tout risque de travail forcé ou obligatoire : le plan de lutte contre le stress fait l'objet de mesures publiées, il en est de même de l'accompagnement RH déployé sur les autres sources de risque, intégrant la santé.

### **L'application envers les conditions de travail**

En France, le renouvellement du comité d'entreprise et des représentants du personnel a eu lieu en 2014.

Les réunions se poursuivent selon un agenda convenu et adapté à la situation : 40 en 2013, 135 en 2014.

La lutte contre le travail forcé reste dynamique en France : 412 accompagnements individuels en 2014, 416 en 2013.

Les effectifs chargés de la sécurité au travail sont en croissance : 61 en 2014, 53 en 2013.

A cet effet, les efforts de formation ont été reconduits : 39 en 2014, 47 en 2013.

Les mesures relatives à la non-discrimination révèlent un taux supérieur d'encadrement féminin (40%), que le taux d'effectif féminin (28%).

## La Politique AUBAY

AUBAY s'est préoccupé très tôt de **la protection de l'environnement** : mesurer son empreinte d'activité envers la consommation de ressources naturelles (2008), et mener des plans d'action efficace pour la réduire (2010).

Depuis 2015, AUBAY s'engage dans une approche de certification de ses activités, conforme à la norme ISO14001. Un 1<sup>er</sup> niveau est franchi en mai 2015.

## L'application envers l'environnement

Les résolutions AUBAY de mesure de consommations de ressources naturelles, et de leur réduction, ont été poursuivies. En 2014, la Belgique rejoint la France pour mesurer réellement les distances parcourues pour raison de service, tout comme le déplacement domicile-travail.

Le bilan carbone 2014 (\*) fait état de 2310 tonnes de CO2 émises par AUBAY, liés aux consommations d'électricité et aux déplacements des collaborateurs. AUBAY France a rejeté 702 tonnes en 2014, après 594 tonnes en 2013, accroissement explicable par l'intégration de AEDIAN.

Il en est de même pour le retraitement des déchets : en Belgique et au Luxembourg, comme en France, tous les sites sont couverts par le tri sélectif.

Une sensibilisation au tri a eu lieu en mai-juin 2015, sur les sites AUBAY en Ile de France, par une journée « recyclage » animée par la société CEDRE-ELISE

En France, 2,1 tonnes de déchets DEEE ont été collectés, ainsi que 3,1 tonnes de papier.

(\*) base carbone V7, hors avion

### La Politique AUBAY

Enfin AUBAY s'engage à se conformer à toutes les **lois anti-corruption**. Pour cela AUBAY a détecté la nécessité et dispense en permanence à ses acteurs concernés, une formation engageante pour lutter contre la corruption, en accord avec la même demande formulée par certains de ses clients.

Pour certaines activités (exemple : Belgique/Luxembourg), le contrat d'embauche que signe le nouvel employé, dispose d'exigences anti-blanchiment en sus de l'anti-corruption.

### L'application envers la lutte contre la corruption

Le plan d'action anticorruption conçu fin 2011 est désormais en place :

- Des opérations de sensibilisation ont été menées en 2012, accompagnées de sessions de formation en 2013 et 2014,
- Ces opérations accompagnaient l'application des nouvelles approches commerciales,
- L'extension de ces mesures au personnel AEDIAN, a inclut les acteurs achats.

En France, le personnel concerné par le plan anti-corruption atteint 70 personnes à fin 2014, seules 3 personnes nouvellement arrivées, n'ont pas été formées.

En Belgique et Luxembourg, la totalité des nouveaux arrivants signe un contrat d'embauche avec des clauses engageantes sur la non-corruption.



AUBAY entend maintenir le haut niveau d'excellence des prestations dispensées, en toute transparence avec le gain financier qu'elles apportent. Et ainsi, l'entreprise souhaite entretenir un climat de confiance dans les relations au sein de l'entreprise, au profit d'un dialogue bénéfique et de relations professionnelles fructueuses, en conformité avec la réglementation du code des affaires.

AUBAY s'implique aussi envers les attentes exprimées de ses grands clients comme partenaire de proximité. Qui sont en mesure d'apprécier le degré de professionnalisme apporté par chaque interlocuteur AUBAY dans son domaine respectif (commercial, technique, administratif). Il en résulte un climat de confiance et d'échanges mutuellement bénéfiques, favorisant la gestion de la relation client et une meilleure fidélisation de clientèle.

Les résolutions qui ont été prises par AUBAY jusqu'en 2014, soutiennent le Pacte Mondial depuis son adhésion en 2004, envers les 10 principes du Pacte Mondial. En 2015, AUBAY renforce ce soutien ainsi :

**Principes n°1, 2** : poursuivre la démarche sur le respect des libertés individuelles, mieux prendre en compte les exigences de sécurité (RSSI nommé), et s'engager sur une politique de sous-traitance responsable.

**Principe n°3, 4, 5, 6** : soutenir le dialogue social et les négociations collectives, supporter davantage le salarié (RPS, handicap), tout en respectant une parité volontariste (40% de management femme pour 28% d'effectif)

**Principe n°7, 8, 9** : endosser une plus grande responsabilité en matière d'environnement – élargir aux filiales les mesures précises en matière d'impact carbone et de retraitement des déchets. De plus la certification environnementale obtenue en mai 2015 est de nature à suivre et améliorer davantage encore ces résultats.

**Principe n°10** : la lutte anti-corruption est inscrite en France et en Belgique/Luxembourg, selon une démarche organisée et au plus près des risques encourus en la matière.

# ET ENTEND BÉNÉFICIER EN RETOUR, D'UNE STRATÉGIE GAGNANTE **C15**

**Comme exprimé à l'occasion du 10<sup>e</sup> anniversaire de notre adhésion au Pacte Mondial, en 2014 :**

- Nous fondons notre croissance économique, sur la mise en œuvre de principes éthiques et de transparence, en lien avec la recherche de performance du management de chaque entité AUBAY : répondre à des problématiques régionales précises en s'appuyant sur des équipes parfaitement implantées dans ces pays. Aubay s'est entouré d'hommes et de femmes qui connaissent parfaitement la réalité nationale et le fonctionnement des entreprises.
- Notre proximité avec nos grands clients donneurs d'ordre, nous font partager les exigences d'entreprise citoyenne, attendues envers leurs milliers voire leurs millions de clients. Par répercussion de la chaîne logistique, nos clients font prendre des engagements équivalents à tout partenaire fournisseur ou sous-traitant, lors de son évaluation. A ce titre, l'engagement que nous avons pris envers le Pacte Mondial, nous différencie de nos concurrents.
- Nous répondons aux aspirations de nos salariés, autour d'un niveau élevé d'exigences sociales et environnementales, selon les thèmes préconisés par le Global Compact. Des organismes d'évaluation tels qu'ECOVADIS et GAIA, nous ont classés parmi les toutes premières entreprises de services numériques, principalement en performance sociale et environnementale (ECOVADIS : TOP 3 %).

# UN COMITÉ RSE GUIDE LES BONNES PRATIQUES ENTRE ENTITÉS

C1

**Une caractéristique essentielle dans la gouvernance RSE, est la mise en œuvre d'une politique d'amélioration conduite par les acteurs terrain qui sont en charge des domaines clés : social, environnement**

Depuis 2013, la DG France organise un comité RSE composé d'acteurs financiers, juridiques, RH, communication et qualité pour identifier et mettre en œuvre le reporting extra-financier (Lois Grenelle en France).

En 2015, ce comité RSE a été étendu aux filiales, et identifie les bonnes pratiques, tant en matière environnemental et social, que sociétal : gestion des fournisseurs, sécurité et anticorruption ...

Les comités RSE bénéficient de l'organisation supportant la politique qualité. Chaque processus dispose d'un objectif d'amélioration RSE, et peut compter sur l'optimisation des interactions envers les processus voisins :



- Fournir une vision globale : je sais à qui l'information dont je dispose est utile et je la lui transmets
- Réduire l'information stagnante
- Minimiser les délais et le stress dû aux dysfonctionnements : relance, responsabilités diluées, patate chaude

- Transmettre les informations avec fiabilité et certitude, par un canal plus transversal et moins hiérarchique
- En réduisant l'atténuation et l'absorption de messages

- Analyser les tâches et les résultats attendus
- Optimiser le cheminement du travail et des décisions

## Comme exprimé en comité RSE de mai 2015 :

- Lister les changements de façon exhaustive, réclame de trier les seuls enjeux RSE significatifs pour AUBAY. Considérant les parties prenantes impactées par la RSE, ainsi que les critères permettant d'atteindre une notation élevée, il a été proposé de retenir parmi la liste d'enjeux suivants :
  - Ethique des affaires
  - Achats Responsables
  - Recyclage
  - Qualité et protection des clients
  - Eco-conception
  - Gestion des risques
  - Développement localA cette liste la DRH a ajouté celui Hygiène et Sécurité, obligatoire en France et pertinent pour les parties prenantes.
- AUBAY dispose dans sa sphère d'influence, de la faculté de proposer à ses sous-traitants des orientations de donneur d'ordre, en lien avec sa politique RSE incluant les principes du Pacte Mondial. Ainsi AUBAY France a décidé d'apporter aux filiales les éléments de processus associés à la RSE et déjà appliqués en France, pour une gestion éthique de l'ensemble des sous-traitants du groupe AUBAY.

### **Développement de logiciels en faveur d'une meilleure accessibilité**

AUBAY favorise depuis 2010 l'accessibilité des sites web, envers certaines catégories d'utilisateurs porteur de handicap :

- Chaque année, quelques activités sont réservées à des étudiants non-voyants, stagiaires ou en alternance,
- Ces activités menées depuis 2010 portent sur l'accessibilité des sites web, pour améliorer leur usage en direction d'utilisateurs porteur de handicap (non voyant, surdité...)
- AUBAY favorise les activités sportives adaptées de son personnel : organisation de compétition ceci-foot avec mixité des équipes (voyant, non-voyant), un salarié AUBAY est d'ailleurs membre de l'équipe de France ceci-foot

### **Contribution AUBAY envers MECENAT CHIRURGIE CARDIAQUE :**

- Le 14 avril 2015, AUBAY a participé, comme donateur, à la 18ème édition des Trophées Mécénat Chirurgie Cardiaque. Engagé aux côtés de l'association depuis quelques années, AUBAY invitait ses clients afin de se mobiliser lors d'une journée sportive d'exception. Les clients ont répondu présents et ont donné le meilleur de leur swing pour Mécénat Chirurgie Cardiaque.
- Événement historique de l'association, le trophée de Golf au profit de Mécénat Chirurgie Cardiaque rassemble chaque année plus de 400 golfeurs pour la bonne cause. La compétition est organisée tous les ans au printemps. Grâce aux dons et à la mobilisation des partenaires de l'association 13 enfants atteints de malformations cardiaques et venant de pays défavorisés peuvent venir se faire opérer en France.
- Des ventes Mécénat Chirurgie Cardiaque sont régulièrement organisées sur les sites AUBAY, notamment à la période de Noël. Se référer à <http://www.aubay.com/politique-rse/autres-engagements-societaux/mecenat-chirurgie-cardiaque>

### **AUBAY est membre du club « GC Advanced » du Pacte Mondial:**

- Adhésion au Club « GC Advanced », début 2015
- Membre du groupe chargé le 13 janvier 2015, d'adapter les critères de gouvernance du label GC Advanced : Critères 19 20 et 21.
- Définition de business case, délivrance d'un témoignage, sur les critères 6 et 10 du label GC Advanced.

Ces éléments figurent dorénavant sur la plateforme [www.cop-advanced.org](http://www.cop-advanced.org)

### **AUBAY participe au sein du PMI (Project Management Institut) à la résolution de défis d'entreprise**

- Contributeur au Cercle des Entreprises depuis 2012, rédigeant des livres blancs sur les pratiques de management de projet : parcours de professionnalisation, communautés, transformation, risques, innovation... se référer à <http://pmi-france.org/entreprises/le-cercle-des-entreprises/livres-blancs-synthese-fr>
- Animateur en 2015 de la rédaction d'un livre blanc sur l'innovation frugale (Jugaad) et ses débouchés sur le management de projet.
- Membre du jury Enactus 2015 pour les demi-finales France, sélectionnant des projets d'étudiants à finalité d'entreprenariat social.



# EXTRAIT DE AUBAY TV : MISSION HANDICAP

C17



Jean-Baptiste Potokar -  
Directeur Qualité et Innovation

Nombre de vues globales sur ces épisodes : **2 000 vues uniques**



Cyril Portales - Ingénieur d'études



Arezki Tahdjerit - Ingénieur d'études et développement



Épisode 2 - Chacun son handicap

# COUVERTURE DES CRITÈRES GC ADVANCED

N° de critère	Intitulé du critère	Page COP
C1	Intégration de la stratégie dans les fonctions/unités opérationnelles	17
C2	Mise en œuvre dans la chaîne de valeur	18
C3 – C4 – C5	Droits de l’homme	11
C6 – C7 – C8	Conditions de travail	12
C9 – C10 – C11	Environnement	13
C12 – C13 – C14	Lutte anti-corruption	14
C15	Contribution à l’agenda des Nations Unies	15-16-20
C16	Investissements sociétaux	19
C17	Prise de position, engagement public	21
C18	Partenariats et actions collectives	20
C19	Engagement du dirigeant	4
C20	Adoption par le conseil d’administration	5
C21	Implication des parties prenantes	9-10

# ANNEXE : PRÉCÉDENTS ENGAGEMENTS AUBAY AUPRÈS DU PACTE MONDIAL

**2007** - Aubay a formé 100 collaborateurs pilotes et relais en e-learning, action menée et poursuivie avec des cursus de formation présentiels, construits et animés majoritairement en interne.

**2008** - Aubay mesure ses consommations de papier, kwh, eau et km parcourus afin de mettre en œuvre un plan d'actions visant à corriger les mauvaises habitudes ou attitudes en la matière.

**2009** - Aubay a étendu sa politique de formation et d'égalité des chances en créant sa Mission Handicap, agissant sur le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi; en sus d'accords d'entreprise sur l'emploi des seniors et l'égalité H/F.

**2010** - Aubay réduit l'impact de ses déplacements, privilégiés par l'usage des transports en commun parmi son personnel, et en préférant la visio-conférence à l'avion pour éviter tout impact de transport polluant.

**2011** - Aubay prévient toute forme de travail forcé ou obligatoire, par une démarche en mesure d'évaluer, de prévenir et de réduire les risques psycho-sociaux et le stress au travail.

**2012** - Aubay s'engage davantage pour lutter contre la corruption sous toutes ses formes : une démarche a été établie au sein de l'entreprise pour évaluer, prévenir et réduire les risques liés à la corruption. Notamment une campagne d'information a été menée auprès de tous les acteurs commerciaux, qui ont adhéré à cette initiative.

**2013** - Aubay s'engage davantage pour le respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées par son système d'information. Ainsi AUBAY déroule envers ses filiales françaises, une démarche déclarée fin 2012 auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).

**2014** - Aubay s'engage sur une politique de référencement fournisseur, en lien avec la Charte des Relations Inter-entreprises qu'elle a signée en 2013, renforçant les exigences de profitabilité réciproque comme de durabilité.

# DÉCOUVREZ AUBAY TV

et trouvez toutes les réponses aux questions que vous vous posez



[www.youtube.com/aubaytv](http://www.youtube.com/aubaytv)

