



# COMMUNICATION ON PROGRESS

SEPTEMBRE 2019 – C0



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	DIFFUSION
Juillet 2019	COP GC 2019	Création	C1 - Interne
9 Septembre 2019	COP GC 2019	Changement d'engagement (cause du retard) : Signataire de la Charte de la diversité	C1 – Interne
23 Septembre 2019	COP GC 2019	Diffusion auprès des membres du comité RSE 2019	C1 - Interne
31 Septembre 2019	COP GC 2019	V1.1 Mise à la nouvelle charte graphique	C1 – interne
9 Octobre 2019	COP GC 2019	Revue par les pairs – Global Compact	C0 - Public

# PLAN DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

- Engagement de la Direction, adoption de l'engagement
- Rappel Global Compact : 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
- Suivi des principes du Global Compact, bénéfice d'une stratégie gagnante
- Comité RSE, opportunités
- Investissements sur les sujets sociétaux, les partenariats et les actions collectives
- Exemple : Mission Handicap
- Couverture des critères GC Advanced
- Annexe 1 : Charte de la Diversité, AUBAY signataire
- Annexe 2 : Précédents engagements Global Compact, alignement sur les ODD
- Annexe 3 : Performances sociales, sociétales et environnementales

En signant en 2004 le Global Compact 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 Global Compact 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 issues de 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 2019, AUBAY s'engage davantage sur la diversité, en signant la Charte de la Diversité. Des actions en ce sens sont prévues et compléteront les mesures déjà en place : Handicap, Egalité Homme/Femme, Accord inter-génération.**

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 2019 Global Compact de AUBAY est pris en Septembre 2019 afin d'améliorer notre proximité avec nos clients, collaborateurs et candidats à l'embauche. En annexe de ce document figure ce qui a été mené jusqu'ici, puis ce qui est prévu pour améliorer la diversité de représentation parmi nos salariés.

En l'occurrence, cet engagement est aligné sur l'ODD n°10 : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

### Adoption par la gouvernance

Les participants convoqués au comité RSE, sont tous impliqués dans le développement durable : DRH, DAF (Directeur Administratif et Financier), chargés de RSE, des filiales AUBAY. Ainsi concernant la France, les participants au comité 2019 étaient :

- le Directeur Financier, Directeur Général Délégué et représentant le Conseil d'Administration,
- le Directeur des Ressources Humaines,
- Le Responsable des Services Généraux,
- le Directeur de la Qualité, animateur de la RSE au niveau du Groupe AUBAY.

### Adoption par la surveillance

Les informations RSE sont contrôlées suite à la publication du document de référence 2018, en avril 2019.

Se référer à : <http://www.aubay.com/investisseur/informationsreglementees/>

Ces informations se trouvent dans la partie 7. III, pages 130 à 170, « 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 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 ».*



# RAPPEL GLOBAL COMPACT - PRINCIPES

## 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 GLOBAL COMPACT – CRITÈRES « GC ADVANCED » 1/2

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

### **I - Implanter 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 Droit 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 GLOBAL COMPACT – CRITÈRES « 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 intéressées suivantes sont essentielles :

### Clients

- AUBAY intervient, depuis sa constitution, uniquement auprès d'acteurs « Grands Comptes » et s'est tout particulièrement imposé, en vingt ans 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 78/100, et un label Gold.
- La création d'une direction Digitale au sein de AUBAY, répond à l'intérêt manifesté par ses grands donneurs d'ordre, de faciliter l'alignement métier envers les attentes de leurs millions de clients, pour mieux intégrer digital et mobile à leur offre.

### 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 en France 39% des postes de direction pour un effectif de 32%.

### 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 : 80/100, 8e 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 été certifié ISO27001 en janvier 2018, sur son management de la sécurité .

## D'autres parties intéressées 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, et Grand Ouest. 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 a proposé 56 stages en 2018, auprès d'étudiants en fin ou en cours de parcours d'étude.

### Fournisseurs

- AUBAY s'engage davantage dans la mise en œuvre de partenariats équilibrés parmi ses fournisseurs, en signant la Charte des Relations Inter-entreprises en 2013.
- En élaborant sa politique 2019, 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 Global Compact 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 (Global Compact, Organisation International du Travail, Mécénat Chirurgie Cardiaque, Cravate Solidaire), les standards sectoriels ou professionnels (Scrum et Kanban, Lean 6-Sigma, PMI et Prince2 ...)

### 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).

AUBAY s'engage envers ses salariés contre toute discrimination et tout risque de travail forcé ou obligatoire : la lutte contre le stress fait l'objet de mesures publiées, comme l'accompagnement RH déployé envers la santé.

L'engagement AUBAY auprès du Global Compact en 2019 est la signature de la Charte de la Diversité, pour mieux lutter contre les inégalités. L'objectif répond à l'exigence d'amélioration continue, de structurer et de d'étendre les mesures déjà prises en la matière.

Pour rappel l'engagement AUBAY 2018 concernait le bien-être de ses salariés, en particulier que leurs droits et devoirs soient suivis par la hiérarchie, avec une formation professionnelle de qualité.

Enfin AUBAY déclare prioritaire le respect des principes du Global Compact 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 correspondants.

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

Des mesures préliminaires ont été prises en 2013, auprès de la CNIL. Ce cadre est aujourd'hui renouvelé en direction du RGPD.

La lutte contre le travail forcé reste dynamique en France : 534 accompagnements individuels en 2018, 503 en 2017. Les mesures relatives à la non-discrimination révèlent un taux supérieur d'encadrement féminin (39%), que le taux d'effectif féminin (32%). L'effort prévu en faveur du nouvel engagement, pris en signant la charte de la diversité, fait l'objet d'un plan d'action en cours de finalisation.

L'engagement 2018 en direction du bien-être des salariés, a déjà donné lieu au déploiement d'une application « mes missions » traçant le suivi des consultants. La formation interne demeure privilégiée, en employant des instructeurs certifiés. Une nouvelle enquête vient d'être menée en direction de la lutte contre le stress, deux ans seulement après la précédente (avant espacée de 4 ans)

Enfin 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 Global Compact.

### 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 et délégués du Comité d'Entreprise, exercice de négociation salariale... Les nouvelles dispositions réglementaires ont abouti en 2019 à l'élection d'un CSE (Comité Social et Economique).

AUBAY s'est engagé en 2018 auprès du Global Compact, en faveur du bien-être de ses collaborateurs, pour un cadre de vie professionnel, et en direction de l'aménagement du temps de travail et des déplacements.

### L'application envers les conditions de travail

En France, le CSE élu en 2019 va renouveler l'exercice du comité d'entreprise. Les réunions de ces représentants du personnel avec la direction, sont passées de 100 en 2016, à 111 en 2017 et 95 en 2018.

Pour le bien-être des salariés, AUBAY privilégie un mode de vie professionnel facilitant des relations de qualité. En 2017 et 2018 des espaces de travail ont été aménagés tant en détente que pour faciliter les modes de suivi business ou consultant, intégrant le recrutement. Ces aménagements se poursuivent sur 2019.

A cela s'ajoute le télétravail proposé depuis plusieurs années au personnel reconnu RQTH (handicap), et qui au cas par cas s'étend s'étend au personnel fragilisé : avant/après congé de maternité, retour de congé maladie... Les déplacements font aussi l'objet d'optimisation de placement en clientèle, ainsi que sur la prise en charge des indemnités kilométriques vélo...

Les effectifs chargés de la sécurité au travail sont reconduits : 115 en 2018, 99 en 2017.  
Ainsi que les efforts de formation : 96 en 2018, 79 en 2017.

Ce contexte de réglementation accrue, propre à la France peut servir d'exemple pour les autres filiales du groupe.

## La politique AUBAY

AUBAY s'est préoccupé très tôt de la **protection de l'environnement** : mesurer son empreinte envers la consommation de ressources naturelles (2008), mener des plans d'actions efficaces en vue de réduire cette consommation (2010), s'engager dans une démarche de certification environnementale par étape (2015) et sur le recyclage des déchets (2016). La certification ISO14001 est obtenue depuis juillet 2017.

## L'application envers l'environnement

Les résolutions AUBAY de mesure de consommations de ressources naturelles, et de leur réduction, ont été poursuivies. En 2015 et 2016, l'Italie puis l'Espagne ont rejoint la France et le Belux pour mesurer réellement les distances parcourues pour raison de service, tout comme le déplacement domicile-travail.

Un audit énergétique a été mené début 2016, et a permis d'identifier les pistes d'économie d'énergie sur les deux sites AUBAY de Boulogne-Billancourt. Une veille réglementaire a été mise en place fin 2016.

Le bilan carbone 2018 fait état de 5563 tonnes de CO2 émises par AUBAY, liés aux consommations d'électricité et aux déplacements des collaborateurs. AUBAY France a rejeté 742 tonnes en 2018, après 912 en 2017 et 665 en 2016. Un changement de la version de facteur d'émission est la cause de cette augmentation.

Le retraitement des déchets est mené au Portugal en partie, et en totalité sur le reste du groupe.

Une sensibilisation au tri a lieu chaque année sur les sites AUBAY en Ile de France, par une journée « recyclage » animée par la société CEDRE-ELISE.

En France, 3 tonnes de déchets DEEE ont été collectés en 2018, ainsi que 4,54 tonnes de papier et 7,74 tonnes de déchets divers (plastiques, canettes, cartouches toner, verre, ...).

## La politique AUBAY

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.

## L'application envers la lutte contre la corruption, la loi Sapin II

La loi SAPIN 2 qui est intervenue en France à partir de juin 2017, a été l'occasion de renforcer le dispositif existant par la mise en place d'une procédure d'alerte respectant le caractère anonyme de son usager.

Dans ce cadre, un code de conduite a été annexé au règlement intérieur et est désormais applicable à tout salarié.

Afin de traiter toute éventuelle alerte, un Comité Ethique a été instauré. Ce dernier adresse au moins une fois par an, un rapport au Comité d'Audit.

De plus une formation a été menée dès septembre 2017 afin de sensibiliser la population considérée comme étant la plus à risque au regard de la corruption, à savoir les commerciaux. Cette formation a continué d'être déployée en France en 2018, auprès des commerciaux ainsi qu'auprès des acheteurs. L'ensemble de ces mesures est complètement déployé au sein des filiales d'AUBAY, début 2019.

L'ensemble des collaborateurs d'Aubay Luxembourg sont signataires d'une charte spécifique renforçant les exigences en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le recours aux paradis fiscaux.

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 2019, soutiennent le Global Compact depuis son adhésion en 2004, envers les 10 principes du Global Compact. En 2019, 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, 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.

**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 juillet 2017 est de nature à suivre et améliorer davantage encore ces résultats.

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

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

C15

- 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 Global Compact, 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 GAÏA, nous ont classés parmi les toutes premières entreprises de services numériques, principalement en performance sociale et environnementale (ECOVADIS : TOP 1 %).



# 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 :

## AMÉLIORE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT GLOBAL

- 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

## FAVORISE LES RELAIS DE COMMUNICATION

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

## COMMUNIQUE DES RÈGLES CLAIRES ET UN AGENDA PRÉCIS POUR TOUS

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

### Comme exprimé en comité RSE de juillet 2019 :

- 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
  - Déplacements des consultants
  - Achats Responsables
  - Recyclage
  - Qualité et protection des clients
  - Gestion des risques
- 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 Global Compact. 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.
- Depuis 2018 est instauré un contrôle des sous-traitants en France, mené au travers d'audits qualité, sécurité et environnement. Les domaines investigués concernent essentiellement les domaines RH et recrutement, que AUBAY vérifie de sorte à étendre sa couverture de responsabilité, auprès de ses prestataires. A cette occasion, Aubay apporte des conseils à ses sous-traitants pour se conformer aux exigences sociales, sociétales et environnementales.

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

AUBAY favorise depuis 2010 l'accessibilité des sites web, envers certaines catégories d'utilisateurs porteurs 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 porteurs 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), conférence intra-entreprise sur le handi-sport de haut niveau

### Contribution AUBAY envers MECENAT CHIRURGIE CARDIAQUE :

- AUBAY a participé, comme donateur, à la 19ème 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. (cf site AUBAY, RSE, Mécénat Ch. 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 à Saint-Nom la Bretèche. 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/mecenas-chirurgie-cardiaque>

### **AUBAY est membre du club « GC Advanced » du Global Compact:**

- Adhésion au Club « GC Advanced » , début 2015
- 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)

- Revue de pair tenue avec d'autres membres GC Advanced, envers les COPs AUBAY 2015 à 2018

### **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 2016 de la rédaction d'un livre blanc sur « le rapprochement des besoins, des projets avec la garantie des services délivrés », partage d'expérience pour organiser la discipline DEVOPS.

7100 hits au total dénombrés sur ces vidéos



L'accessibilité et la place  
du Digital chez Aubay



Chez Aubay seules les  
compétences comptent



Le visible et l'invisible



Épisode 5 – un autre  
regard  
peut tout changer



Épisode 2 - Chacun  
son handicap

# COUVERTURE DES CRITÈRES GC ADVANCED

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

# ANNEXE 1 : CHARTE DE LA DIVERSITÉ, AUBAY SIGNATAIRE

AUBAY a signé cette charte le 17 septembre 2019.

Aubay s'engage à mener les 6 actions prévues dans le cadre de cette charte

charte-diversite.com/signataires/?q=Aubay&size=0&activity\_sector=0&organization=0&state=0&action=subm

Planning My Aubay



CHARTRE DE LA DIVERSITÉ S'ENGAGER SIGNATAIRES ACTIONS

## Les signataires

Les signataires de la Charte s'engagent à déployer des actions concrètes en faveur de la diversité et à communiquer régulièrement dessus. Aujourd'hui, la Charte de la diversité rassemble des organisations : entreprises, associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire, collectivités locales.

AUBAY

Taille Secteur d'activité Type de structure Région



## SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à BOULOGNE-BILLANCOURT, le 17/09/2019

Pour  
AUBAY SA  
Philippe CORNETTE  
Directeur Général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité  
Anne DESCHANEL  
Secrétaire Générale



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité  
15 rue de Milan 75009 PARIS - Tel : 07.78.02.72.11  
www.charte-diversite.com



# ANNEXE 2 (1/2) : PRÉCÉDENTS ENGAGEMENTS AUBAY AUPRÈS DU GLOBAL COMPACT, COUVERTURE DES ODD

**2009** - Aubay a créé 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.

**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.

**2018** - Aubay s'engage sur la qualité de vie au travail, au travers de la mise en place du télétravail pour ses salariés les plus fragiles, et de l'aménagement de ses bureaux pour disposer d'un cadre de travail agréable.

**2007** - Aubay a formé 100 collaborateurs pilotes et relais en e-learning. Des cursus de formation présentiels existent aussi.

**2008** - Aubay mesure ses consommations de papier, kwh, eau et km parcourus afin de décider de plan d'actions correctifs.

**2016** - Aubay poursuit sa démarche de respect de l'environnement en insistant sur le recyclage de ses déchets : instaure une sensibilisation active envers l'ensemble de son personnel, et promeut ces directives envers ses filiales européennes.

**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.





## ANNEXE 2 (2/2) : PRÉCÉDENTS ENGAGEMENTS AUBAY AUPRÈS DU GLOBAL COMPACT, COUVERTURE DES ODD

**2015** - Aubay conduit une démarche de certification environnementale par étape selon le standard NF X30-205. Cette démarche a abouti à une certification ISO14001 en 2017.



**2012** - Aubay établit les moyens de lutter contre la corruption sous toutes ses formes : une campagne d'information a été menée auprès de tous les acteurs commerciaux, qui ont adhéré à cette initiative.

**2013** - Aubay respecte la vie privée et les droits des personnes dont les données sont traitées par son système d'information. Ainsi AUBAY déroule en France une démarche déclarée fin 2012 auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).



**2014** - Aubay mène 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.

**2017** – AUBAY s'engage sur la promotion des Objectifs de Développement Durable (ODD) en mettant en place un suivi de ses actions RSE alignées avec ces objectifs.



# ANNEXE 3 (1/4) : PERFORMANCES SOCIALES

Informations sociales	Performance Sociale : récapitulatif Groupe (1/2)						
	Code Gri	Indicateurs Aubay	2018	2017	2016	Commentaire 2018	
Emploi	<b>Effectif ODD 8</b>						
	G4-LA1	Effectif total (hors sous-traitants, apprentis et contrats professionnels)	5 136	4 946	4 169	Groupe Aubay	
		Effectif étendu avec contrat pro et apprentis	5 162	4 979	4 188	France	
	G4-LA1	Répartition des effectifs par sexe	Femmes 28% Hommes 72%	28% 72%	28% 72%	Groupe Aubay	
	G4-LA1	Répartition des effectifs par tranche d'âge	moins 35 ans 44% 35 et plus 56%	43% 57%	48% 52%	Groupe Aubay	
	G4-LA1	Répartition par zone géographique	France 42% Italie 27% Belux 3% Espagne 17% Portugal 10%	42% 27% 4% 19% 8%	47% 20% 5% 21% 7%	Groupe Aubay Dissociation E et P en 2016	
	<b>Turnover</b>						
	G4-LA1	Nombre d'embauches	unités	1 669	1 814	1 206	Groupe Aubay
	G4-LA1	Nombre de départs volontaires et licenciements	unités	1 431	1 218	1 083	Groupe Aubay
	G4-LA1	- dont licenciements	unités	83	161	140	Groupe Aubay
	G4-LA1	Création nette d'emplois	unités	238	596	127	Groupe Aubay
	<b>Évolution nette des rémunérations</b>						
	G4-EC1	Total de la masse salariale brute	€	222 231 645 €	188 775 772 €	174 763 467 €	Groupe Aubay
	G4-EC1	Total des effectifs moyens	unités	5 006	4 423	4 203	Groupe Aubay
	G4-EC1	Salaires annuels théoriques moyens	€	44 397 €	42 685 €	41 754 €	Groupe Aubay

Informations sociales	Performance Sociale : récapitulatif Groupe (2/2)						
	Code Gri	Indicateurs Aubay	2018	2017	2016	Commentaire 2018	
Organisation du temps de travail	<b>Organisation du temps de travail</b>						
	G4-LA1	% de collaborateurs travaillant en temps plein	%	96%	96%	95%	Groupe Aubay
	G4-LA1	% de collaborateurs travaillant en temps partiel	%	4%	4%	5%	Groupe Aubay
Relations sociales	<b>Dialogue social ODD 8</b>						
	G4-LA4	Nombre de réunions du CHSCT - CE - DP	unités	95	111	100	Groupe Aubay sauf Portugal
	G4-HR1	Nombre d'accords collectifs signés lors de l'exercice	unités	7	11	8	F + E + I
	G4-LA5	Effectif couvert par une convention collective	%	90%	92%	84%	Groupe Aubay
	<b>Conditions de travail et sécurité ODD 3</b>						
Santé et sécurité	G4-LA6	Taux moyen d'absentéisme	%	3,73%	3,92%	3,87%	Groupe Aubay
	G4-LA6	Nombre d'accidents de travail et de trajet	unités	46	49	42	Groupe Aubay
	G4-LA6	Nombre de jours d'arrêts liés aux accidents de travail et de trajet	jours	1202	1018	1 499	Groupe Aubay
	G4-LA6	Taux de Fréquence	Nb	4,78	5,77	5,91	Groupe Aubay
	G4-LA6	Taux de gravité	Nb	0,12	0,12	0,21	Groupe Aubay
	<b>Formation ODD 4</b>						

# ANNEXE 3 (2/4) : PERFORMANCES SOCIÉTALES (DÉBUT)

Performance Sociétale : récapitulatif Groupe (1/3)							
	Code Gri	Indicateurs Aubay		2018	2017	2016	Commentaire 2018
Mécénat	<b>Mécénat ODD 3</b>						
	G4-EC1	Budget consacré aux activités de mécénat	€	108 876 €	65 472 €	57 100 €	Groupe Aubay
Partenariats et communautés	<b>Nombre de partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieur ODD 4 et 17</b>						
	G4-SO1	Nombre de stagiaires issus d'établissements d'enseignement supérieur	unités	154	167	187	Groupe Aubay
	G4-SO1	Nombre de partenariats signés avec des établissements d'enseignement supérieur	unités	26	14	20	Groupe Aubay sauf Belux
	G4-SO1	Nombre d'engagements envers des organismes non gouvernementaux (Global Compact, ...)	unités	5	7	8	F + E + I
Lutte contre la corruption	<b>Lutte contre la corruption ODD 16</b>						
	G4-SO3	Nombre de domaines analysés comme sensible envers le risque de corruption	unités	3	1	3	Groupe Aubay
	G4-SO3	% de domaines stratégiques couverts	%	94%	17%	27%	F + E
	G4-SO4	% de personnel du domaine sensible à la corruption, sensibilisé	%	72%	37%	77%	F + E
	<b>Non-discrimination ODD 10</b>						
	G4-HR13	Nombre de nationalités représentées parmi les collaborateurs	unités	73	57	16	Groupe Aubay
	G4-LA12	% d'encadrement féminin au niveau direction	%	29%	29%	28%	Groupe Aubay

Performance Sociétale : récapitulatif Groupe (2/3)							
	Code Gri	Indicateurs Aubay		2018	2017	2016	Commentaire 2018
Respect des textes et emploi	<b>Respect des textes</b>						
	G4-PR9	Comité de veille avec les lois et la réglementation	unités	0	3	5	F + E
	<b>Emploi (fournisseur et sous-traitants) ODD 16</b>						
	G4-EC9	Total sous-traitants (toutes catégories confondues)	Unités	732	685	634	Groupe Aubay
	G4-EC9	% de sous-traitance société (partenaires et non partenaires)	%	66%	63%	62%	Groupe Aubay
	G4-EC9	% de sous-traitance Indépendants (freelance)	%	34%	33%	38%	Groupe Aubay
	G4-EC9	Volume en € de contrats de sous-traitance	Euros	59 222 398 €	47 023 956 €	43 287 900 €	Groupe Aubay
	G4-EC9	% en € de contrats de sous-traitance société (partenaires et non partenaires)	%	75%	67%	43%	Groupe Aubay
	G4-EC9	% en € de sous-traitance Indépendants (freelance)	%	25%	33%	24%	Groupe Aubay
	G4-EC9	% du nombre de sous-traitant ayant signé charte/ questionnaire	%	26%	24%	9%	F + I
G4-EC8	Nombre d'ouverture de compte grâce à l'apport de ressources pertinentes de sous-traitance	Unités	5	8	2	F + P	
G4-EC9	Nombre d'ouverture de compte grâce à l'apport de ressources pertinentes de sous-traitance	Jours	48	53	27	Groupe Aubay	
G4-LA14	Délais de règlement moyen des sous-traitants	%	100%	100%	100%	F + E + B	
		% de fournisseurs ayant fait l'objet d'un contrôle RH					

# ANNEXE 3 (3/4) : PERFORMANCES SOCIÉTALES (FIN)

Performance Sociétale : récapitulatif Groupe (3/3)							
	Code Gri	Indicateurs Aubay		2018	2017	2016	Commentaire 2018
Négociations sociales	<b>Négociations collectives ODD 8</b>						
	G4-HR4	Nombre de réunions avec les délégués syndicaux	unités	66	51	35	Groupe Aubay sauf Portugal
Risques de travail forcé	<b>Risques de travail forcé ODD 8</b>						
	G4-HR6	Nombre de sessions d'accompagnement individuel	unités	534	503	470	France
	G4-HR6	Nombre de visites médicales déclenchées indépendamment du cadre légal	unités	6	10	19	France
	G4-HR6	Nombre d'alertes CHSCT	unités	0	0	0	France
	G4-HR6	Nombre de réunion de l'observatoire RPS	unités	1	2	4	France F + I(2016)
	G4-HR6	Nombre de personnes formées RPS	unités	1	0	39	France (Groupe Aubay sauf Portugal en 2016)
Pratiques de sécurité	<b>Pratiques de sécurité ODD 3</b>						
	G4-PR8	Taux de signature de la charte d'utilisation des ressources internet	%	90%	92%	100%	Groupe Aubay
	G4-HR7	Nombre de personnes en charge de la sécurité et de l'évacuation des salariés	unités	115	99	75	Groupe Aubay
	G4-HR7	Nombre de personnes formées à la sécurité et à l'évacuation des salariés	unités	96	79	60	Groupe Aubay

# ANNEXE 3 (4/4) : PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

Performance Environnementale : récapitulatif général (1/2)							
Domaine	Code Gri	Indicateurs Aubay		2018	2017	2016	Commentaire 2018
Consommation de ressources naturelles	<b>Consommation de ressources naturelles ODD 12-15</b>						
	G4-EN1	Quantité de papier consommé	NB feuilles A4/pers	291	318	223	Groupe Aubay
	G4-EN3	Consommation d'électricité	kWh/m <sup>2</sup>	80	97	97	Groupe Aubay
	G4-EN8	Consommation totale d'eau	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0,41	0,40	0,27	Groupe Aubay sauf Espagne
Émission de CO <sub>2</sub>	<b>Émission de CO<sub>2</sub> et gaz à effets de serre ODD 15</b>						
	G4-EN16	Émissions de CO <sub>2</sub> selon consommation site	tonne équ. CO <sub>2</sub>	256	259	224	Groupe Aubay
	G4-EN16	Émissions de CO <sub>2</sub> selon déplacements professionnels	tonne équ. CO <sub>2</sub>	1 009	4188	2 516	Groupe Aubay
	G4-EN16	Émissions de CO <sub>2</sub> selon déplacements domicile-travail	tonne équ. CO <sub>2</sub>	4 298			
	G4-EN16	Émissions de CO <sub>2</sub> rapportée au nombre de collaborateurs	tonne équ. CO <sub>2</sub> /collab	1,08	0,90	0,66	Groupe Aubay sauf Portugal
<b>Gestion des déchets ODD 12</b>							
Gestion des déchets	G4-EN23	Masse matériel informatiq. recyclé	Tonne	3,07	1,92	1,84	F + E
	G4-EN23	% de sites couverts par le tri sélectif	%	93%	87%	99%	Groupe Aubay

Performance Environnementale : récapitulatif général (2/2)							
Domaine	Code Gri	Indicateurs Aubay		2018	2017	2016	Commentaire 2018
Certification	<b>Certification et évaluations extérieures ODD 17</b>						
	G4-DMac	Note Ecovadis	Note	76/100	71/100	71/100	France
	G4-DMac	Note GAIA	Note	80/100	81/100	83/100	France
Investissements	<b>Investissements et retours ODD 13</b>						
	G4-EN6	Montant des investissements en matière de visio-conférence	€	7441	7187	0	Italie
Données brutes	G4-EN19	Réduction des billets d'avion au travers de la visio-conférence	trajets A/R économisés	106	100	96	France (F + E en 2016)
		nb Salariés	Salarié	5136	Groupe Aubay		
		nb feuilles A4	Feuille A4	1 494 000	Groupe Aubay		
		consommation électricité	KWh	1 481 016	Groupe Aubay		
		consommation eau	m <sup>3</sup>	7 610	Groupe Aubay sauf Espagne		
		surface	m <sup>2</sup>	18 407	Groupe Aubay		
		nb km voiture déplacements professionnels	Km	2 963 151	Groupe Aubay		
		nb km avion	Km	652 806	Groupe Aubay sauf Portugal		
		nb km train	Km	2 895 753	Groupe Aubay sauf Portugal		
		nb km TC	Km	27 261 383	Groupe Aubay		
	nb km voiture déplacements domicile-travail	km	11 004 447	Groupe Aubay sauf Portugal			

# LA COMMUNICATION CHEZ AUBAY



[www.aubay.com](http://www.aubay.com)



[www.aubay.com](http://www.aubay.com)



LinkedIn



AubayTV



@groupeaubay



Facebook



Instagram