



aubay

COP GC 2020

24/09/2020



Classification C0 – Diffusion
externe

**Plan de communication
sur le progrès**

- 1) Engagement de la Direction
- 2) Rappel Global Compact
- 3) Cartographie des parties intéressées
- 4) Respect des droits de l'Homme
- 5) Respect des conditions de travail
- 6) Respect de l'environnement
- 7) Lutte contre la corruption
- 8) Stratégie gagnante du suivi des principes du Global Compact
- 9) Comité RSE, opportunités
- 10) Créer des partenariats et mobiliser ses parties prenantes
- 11) Annexes

L'engagement de la direction

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.

Aubay mène à bien ses actions dans le respect des exigences légales et réglementaires. 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, plans d'action de réduction du transport, relations client et fournisseurs responsables.

En 2020, Aubay s'engage par le mécénat de compétences, à mettre à disposition les expertises de ses talents au profit d'associations partenaires. Ces associations d'intérêt général œuvrent entre autres dans le domaine du développement durable, et bénéficient ainsi du renfort des compétences de certains de nos salariés volontaires. Ces derniers retirent de cette expérience les fruits d'activités collectives donnant un autre sens à leur métier.

A cet effet, nous confirmons les missions de Véronique DERASPE, Responsable du mécénat de compétences 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

Cible ODD de l'engagement de la Direction

L'engagement Global Compact d' AUBAY a été pris en Septembre 2020 afin de contribuer davantage à des activités collectives et à satisfaire nos parties prenantes, en particulier d'améliorer notre proximité avec nos collaborateurs. En l'occurrence, cet engagement est aligné sur l'ODD n°17: Créer des partenariats pour la réalisation des objectifs des ODD (Objectifs développement durable). Le mécénat de compétences vise à créer des partenariats avec des associations, dans le but de mobiliser des salariés en intercontrat, volontaires, dans le déploiement de leur expertise auprès de ces associations.



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 2020 étaient :

- le Directeur juridique, Directeur Général Délégué et représentant le Conseil d'Administration,
- Des responsables adjoints de l'Administration du personnel,
- Le Responsable des Services Généraux,
- La Responsable juridique
- le Directeur de la Qualité, animateur de la RSE au niveau du Groupe AUBAY.

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.

Les 21 critères d'éligibilité de l'engagement « GC Advanced » de 1 à 11 :

I. Implanter les 10 principes dans la stratégie et 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.

A) 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.

B) 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.

C) 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.

Les 21 critères d'éligibilité de l'engagement « GC Advanced » de 12 à 21 :

D) 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)

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 Platine.
- Une attention particulière est portée cette année à la sécurité des systèmes d'information poursuivie pour les grands donneurs d'ordre comme les banques ou encore société d'assurance, télécoms.

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 36% 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 qu'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, 5e des ETI (CA : 150 – 500 M€).
- 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 et 76 en 2019 auprès d'étudiants en fin ou en cours de parcours d'étude.

Fournisseurs

- En 2019, AUBAY poursuit 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. 5 audits fournisseurs se sont succédés depuis 2018 sur le respect de ces principes.

Organisations non gouvernementales et professionnelles

- AUBAY fait bénéficier le dispositif de mécénat de compétences à des ONG retenues comme partenaires. 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

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 2020 est le mécénat de compétences. Le but de cet engagement est de soutenir des associations qui développent des actions. Dans le mécénat de compétences, on met à disposition des moyens humains et technologiques pour répondre aux besoins des associations.

Pour rappel l'engagement AUBAY 2019 était la charte la diversité. Elle a été mise en place afin de mieux lutter contre les inégalités. L'objectif étant de répondre à l'exigence d'amélioration continue, de structurer et d'étendre les mesures déjà prise en la matière.

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.

Les mesures relatives à la non-discrimination révèlent un taux supérieur d'encadrement féminin (39%), que le taux d'effectif féminin (33%). 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.

Enfin l'engagement pris en 2014 auprès du Global Compact pour gérer ses fournisseurs de façon éthique, se décline dans un référencement détaillé incluant les droits de l'homme comme la formation. Des audits sont venus renforcer l'enquête fournisseur, avec proposition de remarques constructives à ces fournisseurs sur leur démarche RSE

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 a renouvelé l'exercice du comité d'entreprise.

Pour le bien-être des salariés, AUBAY privilégie un mode de vie professionnel facilitant des relations de qualité. En 2017, 2018, des espaces de travail ont été aménagés tant pour faciliter les modes de suivi business ou consultant que pour la détente des salariés.

A cela s'ajoute le télétravail proposé depuis plusieurs années au personnel reconnu RQTH (handicap), et qui au cas par cas s'étend au personnel fragilisé : avant/après congé de maternité, retour de congé maladie... Lors du COVID-19, le télétravail s'est généralisé à hauteur de 90% de l'effectif. 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 pour le groupe 115 en 2018, alors que 99 en 2017. Pour la France ces effectifs sont de 65 en 2019

Ainsi que les efforts de formation : 0,77% de la masse salariale en 2019 et 0,82 % en 2018.

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.

Des audits énergétiques ont été menés en 2016 et début 2020 et ont permis d'identifier les pistes d'économie d'énergie sur les deux sites AUBAY de Boulogne-Billancourt.

Le bilan carbone 2019 fait état de 6159 tonnes de CO2 émises par AUBAY. Ces émissions proviennent des consommations d'énergie (électricité) et des déplacements des collaborateurs. L'émission de CO2 rapportée au nombre de collaborateurs passe de 1,08 à 1,18 tonnes de 2018 à 2019. En France, Aubay a rejeté 964 tonnes de CO2 en 2019, contre 948 tonnes en 2018 et 912 en 2017. Rapportée au nombre de collaborateurs, l'émission de CO2 reste stable à 0,44 tonnes, de 2018 à 2019.

En France, 525 Kg de déchets DEEE ont été collectés en 2019, ainsi que 3,74 tonnes de papier et 5,74 tonnes de déchets divers (plastiques, canettes, cartouches toner, verre, ...). Une sensibilisation au tri a lieu chaque année auprès du personnel, menée par la société Cedre-Elise.

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 suit les principes du Global Compact

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 2020, soutiennent le Global Compact depuis son adhésion en 2004, envers les 10 principes du Global Compact. En 2020, 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, s'engager sur une politique de sous-traitance responsable et sur le mécénat de compétences.

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-corruption 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 d'une stratégie gagnante

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

Un comité guide les bonnes pratiques entre entités

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 1 et DPEF).

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

Opportunités et axes d'amélioration identifiés lors du comité RSE de juin 2020 :

- Rendre davantage cohérent les pratiques RSE au sein d'un tableau d'alignement des politiques, actions et KPI liés à la mise en œuvre d'indicateurs.
- Ajouter de nouveaux indicateurs pour un reporting exhaustif,
- Faciliter la compréhension et mise en œuvre des indicateurs existants pour toutes les filiales

Ces précisions d'indicateurs sont :

- Dans les achats éthiques, une distinction entre les personnes physiques (sous-traitants) et personnes morales (sociétés de sous-traitance). Pour les sous-traitants, on précisera désormais le nombre de sous-traitants free-lances et le nombre de salariés de sous-traitance.
- Dans le cadre de la sécurité, on reportera le pourcentage du nombre de traitements sur les données personnelles, conformes, c'est-à-dire déclarées en registre selon le RGPD.
- Dans le cadre de la gestion des déchets, on reportera le poids des déchets d'équipements électriques et électroniques.
- Enfin dans le cadre de la non discrimination, il a été décidé de reporter le nombre de personnes en situation de handicap et le nombre de nationalités différentes

Le mécénat de compétences

La politique AUBAY :

En 2020, Aubay s'engage par le mécénat de compétences, en mettant à disposition les expertises de ses talents au profit d'associations partenaires. Ces associations œuvrent dans le domaine du développement durable, et bénéficient ainsi du renfort des compétences de certains de nos salariés volontaires qui retirent de cette expérience les fruits d'activités collectives donnant un autre sens à leur métier.

Que veut dire le mécénat de compétences ?

Le mécénat de compétences est une forme particulière de mécénat apparentée au mécénat en nature qui consiste à mettre à disposition un salarié sur son temps de travail au profit d'un projet d'intérêt général.

Comme c'est le cas dans toute ESN, certains salariés sont en inter-contrat donc entre deux missions. Aubay leur propose de travailler auprès d'associations d'intérêt général pour aider ces dernières dans la gestion de leur système d'informations. Ces salariés en inter-contrat mettent ainsi leurs compétences au profit de structures caritatives.

C'est un partenariat gagnant-gagnant, le groupe occupe les salariés entre deux missions et permet à des associations qui en ont besoin, de bénéficier de compétences dont Aubay dispose.

L'application concrète du mécénat de compétences :

AUBAY a choisi de se faire accompagner par une entreprise Sociale qui met en contact les associations et les entreprises et source les missions. Une plateforme a été mise en place, elle permet de mettre en ligne les missions disponibles. Les collaborateurs y postulent et entrent en contact avec les associations demandeuses.

AUBAY a décidé de dédier une personne dont la mission est la mise en place du mécénat de compétences, ainsi que sa gestion.

Les Indicateurs :

Nombre de jours réalisés en mission de mécénat de compétences : 700 jours à partir du 2^{ème} trimestre (situation au 31 août 2020).

Nombre d'associations aidées : 23

Mécénat de Compétences : Extrait des associations aidées en lien avec leurs ODD

Associations aidées	ODD
Secours Catholique	1 : Eradication de la pauvreté
L'armée du Salut	2 : Eliminer la faim
1Clic1Prof	4 : Education de qualité
Live for good	8 : Accès à des emplois décents
Vivre les Mureaux	11: Villes et communautés durables
Extramuros	12 : Consommation et production responsable

"Le mécénat ne consiste pas à occuper son temps mais à donner de soi et de son savoir-faire à des environnements humains qui en ont besoin. C'est aussi intégrer une aventure humaine pleine de rencontres, d'échanges et d'écoute." Arnaud

« C'est une opportunité de continuer à travailler en inter-contrat. Pour une plateforme, j'ai créé une maquette de leur nouveau site web. Cette démarche m'a également permis d'aider un théâtre à mettre en place le suivi analytique des visites et l'achat de billets sur leur site internet » Marc

Les missions sociétales

Accessibilité pour les non-voyants :

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), conférence intra-entreprise sur le handi-sport de haut niveau

Missions sociétales :

• **Mécénat chirurgie cardiaque :**

Aubay est partenaire de l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque pour permettre à des enfants atteints de graves maladies cardiaques et venant de pays défavorisés, de venir se faire opérer en France.

Nous participons, comme donateur, au Trophées Mécénat Chirurgie Cardiaque depuis plusieurs années, et invitons nos clients afin de se mobiliser lors d'une journée sportive d'exception.

• **Mécénat Institut Curie :**

Aubay est partenaire de l'Institut Curie pour soutenir la lutte contre le cancer du sein depuis maintenant 3 ans.

• **Courir pour la bonne cause :**

No finish Line, La Parisienne, la Course du Souffle, Emma Villas Volley... Autant d'événements sportifs auxquels les collaborateurs participent, mobilisés pour la bonne cause !

• **Cravate solidaire :**

Chaque année, Aubay participe à la collecte des tenues professionnelles, pour hommes et femmes, qui sont ensuite distribuées pour accompagner les personnes qui en ont besoin et favoriser leur accès à l'emploi

Grâce aux dons des collaborateurs, 127kgs de vêtements avaient pu être récoltés en 2018.

• **Soutien au village d'Accumuli:**

Aide à la reconstruction du village d'Accumuli suite aux séismes survenus en Italie

Partenariats et actions collectives Aubay

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

- Revue de pair tenue avec d'autres membres GC Advanced, envers les COPs AUBAY 2015 à 2019

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

- Contribution au sein d'une équipe projet, de la conception et de la réalisation d'une méthodologie « ODD-Mesure »,
- Cette méthodologie a pour but de proposer à tout chef de projet comment suivre les ressources tant naturelles que humaines, selon des objectifs de développement durable, alignés sur les ODD.
- Adaptation de cette méthodologie au standard GPM P5 ® : management de projet tenant compte du développement durable (P5 : Process/Procedure/People/Planet/Prosperity)

Extraits d'Aubay TV: Aubay Care



<https://youtu.be/TLqaEHYmiGc>

Cécile, Ingénieure commerciale



https://youtu.be/lhXHMIxR_aA

Carla, Chargée de mission handicap



<https://youtu.be/6rekehscOKA>

Alyson, chargée de mission handicap



<https://youtu.be/Ay0ztulljGU>

Martin, Développeur Back-End

Annexe 1 : Couverture des critères GC advanced

N° DE CRITÈRE	INTITULÉ DU CRITÈRE	PAGE COP
C1	Intégration de la stratégie dans les fonctions/unités opérationnelles	16
C2	Mise en œuvre dans la chaîne de valeur	17
C3 – C4 – C5	Droits de l’homme	10
C6 – C7 – C8	Conditions de travail	11
C9 – C10 – C11	Environnement	12
C12 – C13 – C14	Lutte anti-corruption	13
C15	Contribution à l’agenda des Nations Unies	14,15
C16	Investissements sociétaux	19
C17	Prise de position, engagement public	20
C18	Partenariats et actions collectives	20
C19	Engagement du dirigeant	3
C20	Adoption par le conseil d’administration	4
C21	Implication des parties prenantes	8,9

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.



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.



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.



2019- Aubay signe la charte de la diversité pour mieux lutter contre les inégalités

Annexe 2 : 2/2 Précédents engagements AUBAY auprès du Global Compact, couverture des ODD

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.

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

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.

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).

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.

2020 – Aubay s’engage à créer des partenariats en mobilisant ses parties prenantes par le biais du mécénat de compétences



Informations sociales	Performance Sociale : récapitulatif Groupe						
	Code GRI / ODD	Indicateurs Aubay		2019	2018	2017	Commentaire 2019
Emploi	ODD 8	Effectif					
	G4-LA1	Effectif total (hors sous- traitants, apprentis et contrats professionnels)		5239	5 136	4 946	Groupe Aubay
	G4-LA1	Répartition des effectifs par sexe	Femmes Hommes	28% 72%	28% 72%	28% 72%	GroupeAubay
	G4-LA1	Répartition des effectifs par tranche d'âge	moins 35 ans 35 et plus	48% 52%	44% 56%	43% 57%	Groupe Aubay
	G4-LA1	Répartition par zone géographique	France Italie Belux Espagne Portugal	41,7% 27,6% 2,7% 16,5% 11,5%	42% 27% 3% 17% 10%	42% 27% 4% 19% 8%	Groupe Aubay
	ODD 8	Turnover					
	G4-LA1	Création nette d'emplois	unités	113	238	596	Groupe Aubay
	ODD 8	Évolution nette des rémunérations					
	G4-EC1	Salaire annuel théorique moyen	€	45 595 €	44 397 €	42 685 €	Groupe Aubay

Relations sociales	ODD 10	Couverture employés					
	G4-LA5	Effectif couvert par une convention collective	%	88%	90%	92%	Groupe Aubay sauf Portugal
Santé et sécurité	ODD 3	Organisation du travail et sécurité					
	G4-LA6	Taux moyen d'absentéisme	%	3,85%	3,73%	3,92%	Groupe Aubay
	G4-LA6	Taux de Fréquence	Nb	4,20	4,78	4,15	Groupe Aubay
	G4-LA6	Taux de gravité	Nb	0,07	0,12	0,12	Groupe Aubay
Formation et éducation	ODD 4	Formation					
	G4-LA9	Dépenses de formation % masse salariale	%	0,77%	0,82%	0,79%	Groupe Aubay

	Performance Sociétale : récapitulatif Groupe						
	Code GRI / ODD	Indicateurs Aubay		2019	2018	2017	Commentaire 2019
Lutte contre la corruption	ODD 16	Lutte contre la corruption					
	G4-SO4	% de personnel du domaine sensible à la corruption, sensibilisé	%	54%	72%	37%	Groupe Aubay sauf Italie
Sous-traitance	G4-EC9	% du nombre de sous-traitant ayant signé charte/questionnaire	%	23%	26%	24%	Groupe Aubay sauf Portugal
Parité	ODD 10	Non-discrimination					
	G4-LA12	% d'encadrement féminin au niveau direction	%	33%	29%	29%	Groupe Aubay
Pratiques de sécurité	ODD 16	Protection des données					
	G4-PR8	Taux de signature de la charte d'utilisation des ressources internet	%	89%	90%	92%	Groupe Aubay sauf Portugal

Performance Environnementale : récapitulatif Groupe							
Domaine	Code GRI / ODD	Indicateurs Aubay		2019	2018	2017	Commentaire 2019
Consommation en ressources naturelles	ODD 12	Consommation en ressources naturelles					
	G4-EN1	Quantité de papier consommé	NB feuilles A4/pers	243	291	318	Groupe Aubay
	G4-EN3	Consommation d'électricité	kWh/m ²	73	80	97	Groupe Aubay
	G4-EN8	Consommation totale d'eau	m ³ /m ²	0,46	0,50	0,51	Groupe Aubay sauf Espagne
Émission de CO ₂	ODD 13	Émission de CO₂ et gaz à effets de serre					
	G4-EN16	Émissions de CO ₂ rapportée au nombre de collaborateurs	tonne équ. CO ₂ / collab	1,18	1,08	0,90	Groupe Aubay
Déplacement du personnel	ODD 13	Déplacement du personnel					
	G4-EN4	Nombre de km parcourus en voiture : déplacements domicile travail et professionnels par collab/an	km/pers	3951	2 720	3 415	Groupe Aubay
	EG4-EN4	Nombre de km parcourus en avion lors de déplacements professionnels par collab/an	km/pers	241	127	165	Groupe Aubay sauf Portugal
	G4-EN4	Nombre de km parcourus en train lors de déplacements professionnels par collab/an	km/pers	434	564	581	Groupe Aubay sauf Portugal
	G4-EN4	% de distances parcourues en transport en commun pour les déplacements domicile-travail	%	65%	79%	62%	Groupe Aubay
	G4-EN4	% de collaborateurs utilisant les transports en commun pour les déplacements domicile-travail	%	79%	50%	74%	Groupe Aubay

aubay



Nos valeurs

