



aubay

COP GC 2021

05/10/2021



Plan de communication sur le progrès

- 0) Présentation de AUBAY
- 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) Se réunir autour des comités RSE
- 10) Créer des partenariats et mobiliser ses parties prenantes
- 11) Annexes

Fondée en 1998, AUBAY est un **acteur référent de la Transformation digitale.**

Du Conseil à tout type de projet technologique, nous accompagnons la transformation et la modernisation des systèmes d'information de nos clients.

Nous opérons sur des marchés à forte valeur ajoutée, **en France comme en Europe.**

ESN Cotée en Bourse – SBF 250
46% du capital détenu par les Managers



Les chiffres clés 2020

Répartition du CA
par secteur d'activité



Nos labels



Renouvelé en
2017 pour 5 ans

426,4 M€

CA 2020
Aubay Groupe

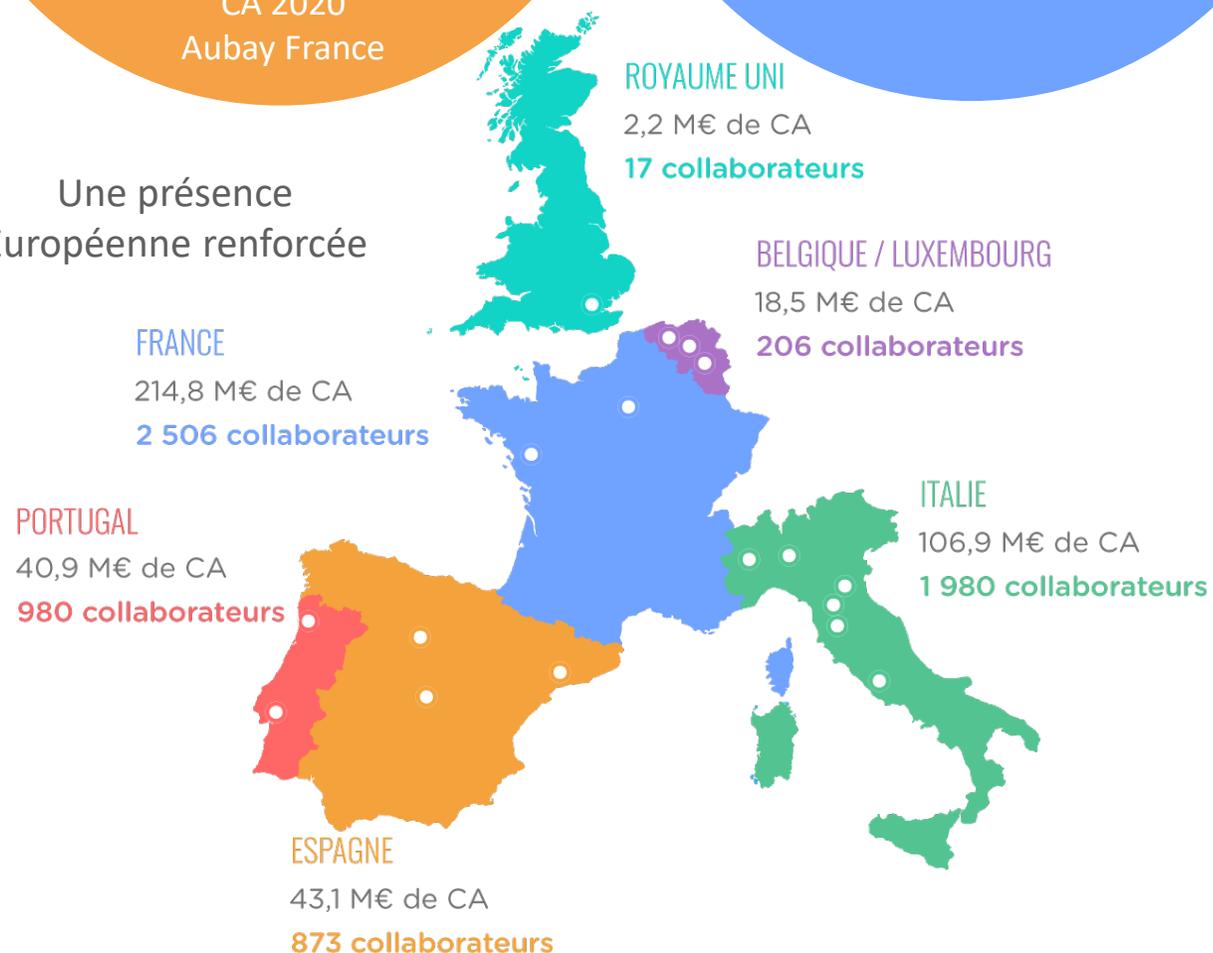
214,8 M€

CA 2020
Aubay France

6 562
Talents

Aubay Groupe

Une présence
Européenne renforcée



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 règlementaires. 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 issues de ses grands clients et donneurs d'ordre. Elever le niveau d'excellence de ses services, 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, mesures de consommations en ressources naturelles, plans d'action de réduction de l'impact carbone du transport, relations clients et fournisseurs responsables.

En 2021, AUBAY s'engage sur le télétravail, via la signature d'un accord d'entreprise qui nous permet d'ancrer durablement le télétravail comme mode d'organisation incontournable au sein de la société.

Nous sommes en effet convaincus que l'intégration de ce mode de collaboration dans notre quotidien est un vrai plus pour nos collaborateurs sur le plan de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, et constitue également un atout majeur pour nos futurs recrutements. Il est de surcroît l'un des leviers majeurs permettant la limitation des déplacements de nos collaborateurs et donc la poursuite de notre objectif de réduction de notre empreinte carbone.

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 de AUBAY a été pris en septembre 2021 afin d'ancrer durablement l'adoption de nouveaux modes de travail au sein de la société et de satisfaire ainsi nos parties prenantes, en particulier nos collaborateurs et nos candidats.

En l'occurrence, cet engagement est aligné sur l'ODD n°3: Garantir une vie saine et promouvoir le bien-être. Le télétravail favorise en effet une vie saine grâce à un gain de temps, une meilleure concentration et une diminution de la fatigue liée aux transports. Il agit également sur le bien-être, en augmentant le temps de sommeil et le temps accordé à la vie privée. Cette démarche s'inscrit ainsi dans le cadre de la qualité de vie au travail en apportant de la flexibilité dans l'organisation du travail et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Le télétravail s'inscrit également dans la continuité de la démarche RSE engagée par AUBAY depuis plusieurs années, la limitation des trajets domicile-travail contribuant à réduire notre empreinte carbone.



Adoption par la gouvernance

Les participants convoqués aux comités RSE sont tous impliqués dans le développement durable.

Concernant la France, les participants aux comités RSE sont :

- Le Directeur Général,
- La Directrice des Ressources Humaines,
- Le Responsable et l'Adjointe des Services Généraux,
- La Responsable Juridique,
- La Responsable Partenariat/Sous-traitance,
- La Responsable Communication,
- Le Responsable Sécurité du SI,
- Le Responsable HSI,
- La Responsable RSE.

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 plus de 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 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 37% des postes de management pour un effectif de 30%.

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 Gaïa qui note les valeurs Euronext en matière de performance extra-financière, place AUBAY parmi les sociétés les plus vertueuses de son indice avec une note de 81/100, 4^{ème} des ETI (catégorie de CA : 150 – 500 M€).
- La maîtrise des risques sécurité est un enjeu majeur. Le certificat ISO 27001, sur son management de la sécurité, a été renouvelé en 2021.

D'autres parties intéressées sont considérées ainsi :

Candidats / écoles

- 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 en 2020 une soixantaine de stages auprès d'étudiants en fin ou en cours de parcours d'étude.

Fournisseurs

- En 2021, AUBAY poursuit les actions en faveur d'une responsabilité sociale, sociétale 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. Six audits fournisseurs ont été menés depuis 2018 sur le respect de ces principes.

Organisations non gouvernementales et professionnelles

- AUBAY fait bénéficier le dispositif de mécénat de compétences à des associations retenues comme partenaires, qui peuvent bénéficier des expertises IT des collaborateurs AUBAY.
- 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 Internationale du Travail, Mécénat Chirurgie Cardiaque, La Cravate Solidaire), les standards sectoriels ou professionnels (Scrum et Kanban, Lean 6-Sigma, PMI et Prince2 ...)

La politique AUBAY

AUBAY s'engage auprès de 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 pour la santé des collaborateurs.

Pour rappel, l'engagement AUBAY auprès du Global Compact en 2020 était le mécénat de compétences. Le but de cet engagement étant de soutenir des associations via la mise à disposition de moyens humains et technologiques pour répondre à leurs besoins IT.

L'engagement AUBAY 2019 était la signature de la charte de 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 prises 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

Sur la protection des données personnelles, 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 d'encadrement féminin (37%) supérieur au taux d'effectif féminin (30%). L'effort prévu en faveur de l'engagement pris en signant la charte de la diversité, fait l'objet d'un plan d'action en cours de déploiement.

L'engagement 2018 en direction du bien-être des salariés, a déjà donné lieu au lancement d'une application « Mes Missions » traçant le suivi des consultants. Il existe aussi l'application « MyAubay » qui donne accès à tous les services AUBAY. 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 d'axes de travail afin d'aider ces fournisseurs à progresser sur leur démarche RSE. Les audits sont aussi le moment privilégié pour sensibiliser les fournisseurs et leur partager de bonnes pratiques.

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 et en 2021 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 et 2018, des espaces de travail ont été aménagés tant pour faciliter les modes de suivi business ou consultant, que pour la détente des salariés.

À 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... Lors du COVID-19, le télétravail s'est généralisé à hauteur de 90% de l'effectif.

C'est dans ce contexte que AUBAY a signé son accord d'entreprise relatif au télétravail en septembre 2021, afin de pérenniser la pratique et l'étendre au plus grand nombre. Il a pour but d'encadrer la pratique du télétravail « régulier » et « exceptionnel » avec pour objectif le maintien du lien social tout en assurant la bonne exécution de la prestation de travail.

Les déplacements font aussi l'objet d'optimisation notamment lors des placement en clientèle. Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'indemnités kilométriques pour la prise en charge de ces trajets en vélo.

En termes de développement des compétences, les efforts de formation ont atteint 0,59% de la masse salariale en 2020 contre 0,77% en 2019. Cette baisse s'explique avec le contexte de crise sanitaire et l'annulation des formations en présentiel.

La politique AUBAY

AUBAY s'est préoccupé très tôt de la protection de l'environnement, avec des engagements successifs : mesurer son empreinte liée à 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 détenue depuis juillet 2017, a été renouvelée en 2021. En 2021, AUBAY initie également sa démarche Green IT en faveur d'un numérique plus responsable et plus sobre.

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 au réel 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.

En 2020, l'empreinte carbone de AUBAY s'élevait à 1 571 tonnes de CO₂e. Les émissions de gaz à effet de serre associées aux activités AUBAY résultent de ses consommations d'énergie (électricité) et des déplacements des collaborateurs. Les émissions rapportées au nombre de collaborateurs passent de 1,18 à 0,29 tonnes/collaborateur entre 2019 et 2020. En France, AUBAY a rejeté 274 tonnes de CO₂e en 2020, contre 964 tonnes en 2019 et 948 en 2018. Rapportée au nombre de collaborateurs, l'empreinte carbone individuelle est passée de 0,44 tCO₂e/collab. en 2019 à 0,13 tCO₂e/collab. en 2020. Les baisses significatives de consommations d'énergie résultent du contexte de crise sanitaire avec un recours massif au télétravail et une occupation moindre des espaces chauffés et éclairés. Au même titre, les déplacements durant les périodes de confinement et de couvre-feu ont été fortement limités, répondant aux exigences gouvernementales et des clients.

En France, 441 kg de DEEE ont été collectés en 2020, ainsi que 2,73 tonnes de papier et 3,44 tonnes de déchets recyclés divers (plastique, canettes, cartouches toner, verre, piles, mobilier ...). Une sensibilisation au tri a lieu régulièrement auprès du personnel, menée par l'entreprise adaptée Cèdre.

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 entrée en vigueur 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 et de toutes les populations considérées à risque. L'ensemble de ces mesures est également déployé au sein des filiales AUBAY, depuis 2019.

Tous les 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. 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 pour répondre aux attentes exprimées de ses grands clients en tant que partenaire de proximité. Ces clients 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 2021, soutiennent le Global Compact depuis son adhésion en 2004, envers les 10 principes du Global Compact. En 2021, 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, télétravail), tout en assurant l'égalité des chances.

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 grâce au suivi des principes du Global Compact

- 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 et la volonté de 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 fait partager les exigences d'entreprise citoyenne, attendues par 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 avec un niveau élevé d'exigences sociales et environnementales, selon les thèmes préconisés par le Global Compact. Des organismes d'évaluation tels que 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 guide les bonnes pratiques RSE 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, sociétale.

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 (en application des lois Grenelle 2 et DPEF).

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

En 2021, deux comités RSE distincts ont été mis en place:

- Le comité RSE stratégique
- Le comité RSE opérationnel



Le comité a été séparé en deux comités aux fonctions distinctes

Le **comité RSE stratégique** est animé trimestriellement par la responsable RSE. Ce comité a pour principaux objectifs de :

- Définir la stratégie et le plan d'actions global en matière de RSE du groupe Aubay
- Fixer les objectifs RSE niveau groupe sur chaque pilier (environnement, social, sociétal)
- Suivre l'exécution de la feuille de route RSE et les indicateurs
- Tenir compte des retours de l'OTI et des agences de notation extra-financières
- Valider les communications RSE

La composition du comité RSE stratégique est la suivante : la responsable RSE, le Directeur Général, le Directeur Général Délégué en charge des affaires juridiques, le Directeur Général Délégué en charge des affaires financières et le Directeur Général France.

Le **comité RSE opérationnel** est animé biannuellement par la responsable RSE. Ce comité couvre les thèmes et sujets suivants :

- Reporting et notation : Retours sur le reporting annuel établi et l'audit de l'OTI, partage des résultats d'agences de notation extra-financières
- Stratégie : Suivi de la feuille de route
- Commerce : Recensement des attentes clients en matière de sujets RSE
- Veille : Suivi des contraintes réglementaires nationales/ zooms thématiques
- Communication et évènementiel : Partage de supports de communication RSE, organisation d'événements niveau groupe
- Amélioration continue : Présentation des initiatives dans les filiales et partage de bonnes pratiques

La composition du comité RSE opérationnel est la suivante : la responsable RSE, le RSSI et responsable Qualité, les correspondants RSE des filiales AUBAY, la DRH, les membres de l'équipe Service Généraux, les membres de l'équipe Request, la responsable des services juridiques et le responsable HSI.

Opportunités et axes d'amélioration identifiés lors du comité RSE de juin 2021 :

Les actions suivantes ont été décidées :

- D'ici fin 2021, formalisation de lignes directrices et d'une stratégie RSE groupe
- Rédaction d'un protocole de reporting, d'ici automne 2021
- Traduction du template de reporting RSE en anglais, d'ici automne 2021
- Mise à jour du modèle d'affaires selon les recommandations de l'OTI, lors de la rédaction de la DPEF 2021
- Définition d'une méthodologie homogène pour la mise à jour de la matrice de matérialité, lors de la prochaine mise à jour
- Intégration des recommandations des auditeurs sur les indicateurs, d'ici automne 2021
- Formalisation de « guidelines » groupe pour la réduction de l'empreinte carbone liée aux transports dans un « Guide des bonnes pratiques », d'ici fin 2021
- Poursuite de la diffusion de fiches et de supports de communication RSE, en français et en anglais
- Réalisation d'un bilan carbone, d'ici début 2022

Le mécénat de compétences

La politique AUBAY

En 2020, AUBAY s'est engagé 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.

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 leurs systèmes 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 gestion du mécénat de compétences.

Les indicateurs

- Nombre de jours réalisés en mission de mécénat de compétences : 1 211 jours au 31 décembre 2020.
- Nombre d'associations aidées : 35 associations au 31 décembre 2020.

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

Quelques missions réalisées en 2020



Mission pour l'Hôpital de jour d'Antony

L'objectif de la mission était l'initiation de personnes autistes à l'usage de l'informatique, notamment autour de :

- l'apprentissage de la programmation de Scratch ou d'un logiciel similaire ;
- l'utilisation d'une imprimante 3D (acquisition récente de l'hôpital de jour) ;
- l'aide à l'utilisation d'une Visio conférence.

La contribution de Aubay s'est traduite par une mission de plus d'un an et l'animation de 3 ateliers par semaine avec deux collaborateurs. L'excellent retour de l'association partenaire a permis la poursuite de la collaboration avec d'autres missions.



Mission pour Action Contre la Faim

ACF mène un travail de mise à jour de la formation destinée à l'ensemble des responsables de départements nutrition santé et responsables de programmes. Il s'agissait d'accompagner les équipes à la gestion de programmes nutrition santé. Les formations n'étant plus accessibles aux personnes du terrain, il était essentiel de digitaliser les formations pour continuer leur accompagnement.

La contribution de Aubay s'est matérialisée par une mission de plusieurs semaines menée par un expert en e-learning avec une formation des utilisateurs.



Mission pour Live For Good

Live for Good accompagne l'entreprise sociale Ficha qui vise à augmenter le taux de tri dans les habitations collectives via l'installation d'un conteneur connecté dans le local à poubelle des résidences. Il permet à l'individu de verser ses déchets triés et d'être récompensé par des points lui permettant d'obtenir des réductions (transport en commun, commerces...).

La mission de Aubay a eu pour objectif d'intégrer le modèle d'IA au sein de l'application pour donner les consignes de tri en prenant en photo un déchet. La mission a duré 2 semaines, avec des recommandations d'experts en IA.



Les missions sociétales

Accessibilité pour les non-voyants :

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 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 handisport 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 Trophée 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 !

- **La 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, 195 kilogrammes de vêtements avaient pu être récoltés en 2021.

Partenariats et actions collectives Aubay

AUBAY est membre du club « GC Advanced » du Global Compact

- Adhésion au Club « GC Advanced » début 2015
- Revue de pair tenue avec d'autres membres GC Advanced, envers les COPs AUBAY 2015 à 2020

Ces éléments figurent dorénavant sur la plateforme www.cop-advanced.org

AUBAY a intégré la communauté Planet Tech'Care

- Signature du manifeste Planet Tech'Care en septembre 2021
- Cette initiative de Numeum réunit plusieurs acteurs du numérique autour de l'impératif de se mobiliser pour contribuer à la maîtrise des risques climatiques et d'intégrer le numérique dans les trajectoires environnementales.
- En s'engageant autour du manifeste, les signataires ont accès gratuitement à un programme d'accompagnement composé de plusieurs événements (conférences et webinars notamment) conçus par les experts du numérique et de l'environnement, partenaires de l'initiative.



AUBAY a signé un accord d'entreprise relatif au **télétravail** en septembre 2021. AUBAY souhaite ainsi pérenniser la pratique adoptée massivement dans le cadre de la crise sanitaire et permettre au plus grand nombre d'en bénéficier.

L'accord d'entreprise et son guide

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL

ENTRE :

La Société AUBAY SA, Société Anonyme au capital de 6 604 148,00 euros, code APE 6202 A, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Nanterre sous le numéro 391 504 693, dont le siège est situé au 13 rue Louis Pasteur, 92100, Boulogne-Billancourt,

Représentée par Vincent GAUTHIER, Directeur Général Délégué,

ET

Les organisations syndicales représentatives au plan national dûment habilitées pour négocier et signer le présent procès-verbal de désaccord engageant l'ensemble des salariés de la société AUBAY SA :



Les bonnes pratiques en télétravail



Je fixe des règles d'organisation de ma journée

1	2	3	4
J'établis des règles de vie avec mon entourage pour ne pas être dérangé	Je planifie ma journée afin de respecter mes horaires de travail et garder un équilibre vie professionnelle-vie privé	Je ne néglige pas la pause déjeuner qui permet de faire une vraie coupure	J'instaure une ou plusieurs pause(s) dans la journée pour me détendre



Je pense à adopter une bonne posture pour prévenir les troubles musculosquelettiques

En télétravail, je n'oublie pas les bons gestes et la bonne posture à adopter pour le travail sur écran :

- Je place mes yeux à environ 60/80 cm de mon écran** et je positionne mes documents à hauteur de mes yeux.
- J'adapte ma posture en réglant mon siège** selon la hauteur de mon bureau et je maintiens mon dos droit le plus possible.
- Je prends des temps de pause pour souffler et me relaxer.** J'évite de quitter un écran pour en consulter un autre (télévision, smartphone, tablette...) et je privilégie la musique. J'en profite pour m'aérer si j'en ai la possibilité.



N° DE CRITÈRE	INTITULÉ DU CRITÈRE	PAGE COP
C1	Intégration de la stratégie dans les fonctions/unités opérationnelles	18 à 20
C2	Mise en œuvre dans la chaîne de valeur	12
C3 – C4 – C5	Droits de l’homme	12
C6 – C7 – C8	Conditions de travail	13
C9 – C10 – C11	Environnement	14
C12 – C13 – C14	Lutte anti-corruption	15
C15	Contribution à l’agenda des Nations Unies	16 à 17
C16	Investissements sociétaux	22
C17	Prise de position, engagement public	24
C18	Partenariats et actions collectives	23
C19	Engagement du dirigeant	5
C20	Adoption par le conseil d’administration	6
C21	Implication des parties prenantes	10 à 11

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.

2021 - Aubay ancre durablement le télétravail comme mode d'organisation incontournable au sein de la société, avec la signature d'un accord d'entreprise dédié.

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.



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, électricité, eau et distances parcourues 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 aboutit à une certification ISO 14001 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.



Performance Sociale : récapitulatif groupe							
Domaines	Code GRI/ODD	Indicateurs Aubay	2020	2019	2018	Périmètre 2020	
	ODD 8	Effectif					
	GRI-102-8	Effectif total (hors sous-traitants, stagiaires, apprentis et contrats professionnels)	5 346	5 239	5 136	Groupe Aubay	
	GRI-405-1	Répartition des effectifs par sexe	Femmes	28 %	28 %	28 %	Groupe Aubay
			Hommes	72 %	72 %	72 %	
	GRI-405-1	Répartition des effectifs par tranche d'âge	< 35 ans	45 %	48 %	44 %	Groupe Aubay
			> 35 ans	55 %	52 %	56 %	
Emploi	GRI-102-8	Répartition par zone géographique	France	40,6 %	41,7 %	42 %	Groupe Aubay
			Italie	28,3 %	27,6 %	27 %	
			Belux	2,8 %	2,7 %	3 %	
			Espagne	16,2 %	16,5 %	17 %	
			Portugal	13,1 %	11,5 %	10 %	
	ODD 8	Turnover					
	GRI-401-1	Création nette d'emplois	unités	57	113	238	Groupe Aubay
	ODD 8	Évolution nette des rémunérations					
	GRI-201-1	Salaires annuels théoriques moyens	€	43 634 €	45 595 €	44 397 €	Groupe Aubay
Relations sociales	ODD 10	Couverture employés					
	GRI-407-1	Effectif couvert par une convention collective	%	87 %	88 %	90 %	Groupe Aubay
Santé et sécurité	ODD 3	Organisation du travail et sécurité					
	GRI-403-2	Taux moyen d'absentéisme	%	3,34 %	3,85 %	3,73 %	Groupe Aubay
	GRI-403-2	Taux de fréquence	Nb	0,80	4,20	4,78	Groupe Aubay
	GRI-403-2	Taux de gravité	Nb	0,03	0,07	0,12	Groupe Aubay
Formation et éducation	ODD 4	Formation					
	GRI-404-1	Dépenses de formation (en % masse salariale)	%	0,59 %	0,77 %	0,82 %	Groupe Aubay

Performance Sociétale : récapitulatif groupe								
Domaines	Code GRI/ODD	Indicateurs Aubay		2020	2019	2018	Périmètre 2020	
	ODD 17	Partenariats pour la réalisation d'objectifs						
Partenariats et communautés	GRI-203-1	Budget consacré aux activités de mécénat	€	386 349 €	128 773 €	NC	Groupe Aubay	
	GRI-405-1	Nombre de stagiaires d'établissements d'enseignement supérieur	Nb	73	172	NC	Groupe Aubay	
	ODD 16	Lutte contre la corruption						
Lutte contre la corruption	GRI-205-2	Part de personnel du domaine sensible à la corruption, sensibilisé	%	42 %	54 %	72 %	Groupe Aubay SAuf Italie	
	GRI-414-2	Part de free-lances dans les sous-traitants (en %)	%	39 %	NC	NC	Groupe Aubay	
Sous-traitance	GRI-414-2	Part de salariés de sociétés de sous-traitance dans les sous-traitants (en %)	%	61 %	NC	NC	Groupe Aubay	
		ODD 10	Non-discrimination					
Parité et diversité	GRI-405-1	Part d'encadrement féminin	%	32 %	33 %	29 %	Groupe Aubay	
	GRI-405-1	Part de collaborateurs en situation de handicap	%	2,4 %	NC	NC	Groupe Aubay	
	ODD 16	Protection des données						
Pratiques de sécurité	GRI-418-1	Taux de signature de la Charte d'utilisation des ressources internet	%	99,8 %	89 %	90 %	Groupe Aubay	
	GRI-418-1	Taux de conformité au RGPD	%	97 %	NC	NC	Groupe Aubay	

Performances Environnementales : récapitulatif groupe							
Domaine	Code GRI/ODD	Indicateurs Aubay		2020	2019	2018	Périmètre 2020
Consommation en ressources naturelles	ODD 12	Consommation en ressources naturelles					
	GRI-301-1	Quantité de papier consommé	nb feuilles A4/collab	115	243	291	Groupe Aubay
	GRI-302-2	Consommation d'électricité	kWh/m ²	53	73	80	Groupe Aubay
	GRI-301-1	Consommation totale d'eau	m ³ /m ²	0,29	0,46	0,50	Groupe Aubay
	GRI-306-2	Masse de matériel informatique recyclé	tonnes	2,38	NC	NC	Groupe Aubay
Émissions de CO ₂ e	ODD 13	Émission de CO₂ et gaz à effet de serre					
	GRI-305-1/305-2	Émissions de CO ₂ rapportées au nombre de collaborateurs	tonnes eq. CO ₂ /collab	0,29	1,18	1,08	Groupe Aubay
Déplacement du personnel	ODD 13	Déplacement du personnel					
	GRI-305-3	Nombre de km parcourus en voiture : déplacements domicile travail et professionnels par collab/an	km/collab	1 221	3 951	2 720	Groupe Aubay
	GRI-305-3	Nombre de km parcourus en avion lors de déplacements professionnels par collab/an	km/collab	152	241	127	Groupe Aubay
	GRI-305-3	Nombre de km parcourus en train lors de déplacements professionnels par collab/an	km/collab	28	434	564	Groupe Aubay
	GRI-305-3	% de distances parcourues en transport en commun pour les déplacements domicile-travail	%	65 %	65 %	79 %	Groupe Aubay
	GRI-305-3	% de collaborateurs utilisant les transports en commun pour les déplacements domicile-travail	%	61 %	79 %	50 %	Groupe Aubay

Extraits d'Aubay TV: Aubay Care



<https://youtu.be/TLqaEHYmiGc>

Cécile, Ingénieure commerciale



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

Alyson, chargée de mission handicap



https://youtu.be/lhXHMIxR_aA

Carla, Chargée de mission handicap



<https://youtu.be/Ay0ztulljGU>

Martin, Développeur Back-End

