



Rapport de Durabilité



EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

2025



4. RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

4.1	INFORMATIONS GÉNÉRALES	70	4.4	INFORMATIONS SUR LA CONDUITE	127
	[ESRS 2] RFA			DES AFFAIRES RFA	
4.1.1	Note méthodologique	70	4.4.1	Impacts, risques et opportunités	
4.1.2	Gouvernance de la durabilité	71		liés à la conduite des affaires	127
4.1.3	Présentation des activités et de la			[ESRS G1]	
	stratégie de Aubay	75	4.4.2	Conduite des affaires [ESRS G1]	127
4.1.4	Impacts, risques et opportunités		4.5	INFORMATIONS SUR NOS ENJEUX	130
	importants et leur lien avec la	80		DE DURABILITÉ SECTORIELS RFA	
	stratégie et le modèle d'affaires		4.5.1	Impacts, risques et opportunités	130
4.1.5	Gestion des impacts, risques	87		liés à nos enjeux	
	et opportunités et analyse			de durabilité sectoriels	
	de double matérialité		4.5.2	Innovation	130
4.1.6	Politiques et plans d'actions	89	4.5.3	Mécénat	131
	pour gérer les enjeux de		4.5.4	Cybersécurité	134
	durabilité matériels		4.6	RAPPORT DE CERTIFICATION	
4.2	INFORMATIONS	91		DES INFORMATIONS EN MATIÈRE	135
	ENVIRONNEMENTALES RFA			DE DURABILITÉ RFA	
4.2.1	Taxonomie européenne	91	4.7	ANNEXES RFA	139
4.2.2	Changement climatique [ESRS E1]	95			
4.2.3	Économie circulaire [ESRS E5]	104	4.7.1	Tableaux relatifs au règlement sur	139
4.3	INFORMATIONS SOCIALES RFA	107		la taxonomie européenne	
			4.7.2	Table de correspondance	139
4.3.1	Effectifs de l'entreprise [ESRS S1]	107	4.7.3	Tableau de synthèse des renvois	142
4.3.2	Travailleurs de la chaîne de valeurs	119	4.7.4	Tableau de synthèse des	142
	[ESRS S2]			estimations	
4.3.3	Consommateurs et utilisateurs	121			
	finaux [ESRS S4]				

4.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2]

4.1.1. Note méthodologique

4.1.1.1. Base générale d'établissement du rapport de durabilité

Le rapport de durabilité a été établi en application de la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) - directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil - et à sa transposition dans le droit français par l'ordonnance n°2023-1142. Ce rapport intègre les exigences de la directive de l'UE sur les informations de durabilité des entreprises à publier (CSRD) et applique les normes européennes sur les rapports de durabilité (ESRS "European Sustainability Reporting Standard").

L'ensemble des indicateurs est calculé sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Il n'y a pas eu de changements dans la préparation ou la présentation des informations de durabilité entre 2024 et 2025.

Tous les points de données présentés ont été évalués comme étant importants selon notre analyse de double matérialité (DMA). Veuillez consulter la section 4.1.5.1 *Méthodologie de l'analyse de double matérialité* pour des informations sur les limites du champ d'application de notre DMA et sur la méthodologie appliquée. Toutes les données relatives aux gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3) ont été calculées selon la méthodologie Greenhouse Gas Protocol.

Nous n'avons pas fait l'usage de l'option nous permettant d'omettre une information particulière relative à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovation.

Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont issus des sites et des entités locales, collectés selon les outils des services concernés (Contrôle de gestion, Service RH, Services généraux, Direction financière) et font l'objet d'une consolidation menée par le service RSE Groupe.

Un protocole de reporting RSE décrit le processus de reporting extra-financier de Aubay et constitue une documentation de référence pour tous les acteurs impliqués dans le reporting RSE. Il permet d'assurer la fiabilité, la comparabilité et la traçabilité des données en décrivant l'ensemble des indicateurs RSE et les méthodologies associées à leur collecte, calcul, consolidation et vérification.

Des estimations peuvent être effectuées. Le cas échéant, la méthodologie d'estimation sera détaillée à chaque paragraphe dédié et un récapitulatif des estimations effectuées figure en annexe à la section 4.7.4 *Tableau de synthèse des estimations*. Nous réévaluons annuellement notre utilisation d'estimations afin de tendre le plus possible vers des données réelles.

Les données peuvent comporter une incertitude liée à l'état actuel des connaissances scientifiques ou économiques, ainsi qu'à la qualité des données externes utilisées. Les informations prospectives sont naturellement sujettes à des risques et des incertitudes, car elles se réfèrent à des événements et des circonstances qui pourraient ou non se produire à l'avenir.

Les données sont consolidées selon les mêmes principes que pour le reporting financier. Ainsi, les données RSE consolidées comprennent l'ensemble des filiales de Aubay : France, Belgique, Luxembourg, UK, Italie, Espagne et Portugal.

À noter qu'en France, Aubay a fait l'acquisition de la société Solutec courant 2025. Solutec est une société opérant uniquement sur le territoire français de 1 401 salariés avec un chiffre d'affaires de 111 millions d'euros en 2025.

Les données de Solutec n'ont pas été intégrées au présent rapport de durabilité. L'acquisition étant intervenue en milieu d'exercice, les informations disponibles ne couvrent pas une année complète. Par ailleurs, Solutec réalisait jusqu'alors un reporting RSE sur une base volontaire, non soumis aux mêmes exigences réglementaires, et selon un calendrier ainsi que des référentiels distincts. L'analyse des écarts a mis en évidence l'impossibilité, dans un délai de six mois, d'harmoniser et de fiabiliser l'ensemble des données afin d'assurer une intégration conforme et cohérente avec le périmètre de reporting du Groupe. Ainsi, lorsque la mention "Groupe" est utilisée dans le rapport de durabilité, elle exclut de facto Solutec. Dans la mesure où il s'agit d'une société française opérant dans le même secteur d'activité, la matrice de double matérialité ne devrait pas être impactée de manière significative au 31 décembre 2026.

Par ailleurs, le rapport de durabilité intègre les enjeux spécifiques à la chaîne de valeur amont et aval de Aubay dont la description est détaillée dans la section 4.1.3.2. *Chaîne de valeurs, intérêts et points de vue des parties prenantes*.

Aubay est aussi soumis au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie verte ») et actes délégués (UE) 2021/2139 et (UE) 2021/ 2178. Les éléments en lien avec ce règlement sont disponibles dans la section 4.2.1 *Taxonomie européenne*.

Conformément aux dispositions graduelles prévues à l'appendice C de l'ESRS 1, Aubay a recours à la mesure transitoire suivante : omission des effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et des opportunités potentielles liées au climat. Cette mesure sera mise en œuvre selon le calendrier prévu par les ESRS.

Le Groupe s'est attaché à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS et la Taxonomie européenne, telles qu'applicables à la date d'établissement de l'état de durabilité, sur la base des informations disponibles dans les délais d'établissement de l'état de durabilité.

Dans ce contexte, sur base des pratiques et recommandations de place et d'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, le Groupe pourra être amené à revoir certaines pratiques de reporting et de communication dans les prochaines versions de son état de durabilité. Ces évolutions, si elles étaient amenées à se présenter, seront explicitées et justifiées en toute transparence dans les prochains états de durabilité. Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication.

4.1.1.2. Informations relatives à des circonstances particulières

Les effectifs publiés dans le rapport de durabilité peuvent différer des effectifs publiés dans les autres parties du rapport parce que ces derniers incluent notamment les sous-traitants. Par ailleurs, les départs au 31 décembre de l'année N sont exclus du reporting de durabilité alors qu'ils sont inclus dans le reporting financier.

En 2025, plusieurs actions ont été menées pour améliorer les points de données sur lesquels avaient été constatés des limites de périmètre ou des interprétations, lors du précédent reporting :

- E1-SBM-3 : Un plan de décarbonation est publié et constitue la première étape de l'élaboration du plan de transition comme indiqué en section 4.2.2 *Changement climatique*.
- S1-14_02 (Taux de fréquence) : Conformément aux exigences CSRD, le Groupe a calculé son taux de fréquence sur les accidents du travail avec ou sans jours d'arrêt.
- S1-16 DP 97 (Ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés et écart de rémunération entre les femmes et les

hommes) : Pour ce calcul, le Groupe a considéré les rémunérations annuelles basées sur le mois de décembre, ce qui ne prend donc pas en compte les potentielles évolutions de rémunération dans l'année. Les heures travaillées théoriques entrant dans le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont des estimations d'heures théoriques. Par ailleurs, la filiale espagnole a été incluse dans le calcul cette année.

- S1-13_83 (Indicateurs de la formation et du développement des compétences) : Le Groupe a inclus la filiale du UK dans le calcul du nombre moyen d'heures de formation par salarié et par sexe. Ces données sont intégrées directement dans les données France.
- E1-6 (Émissions de gaz à effet de serre) : Les émissions liées à la sous-traitance et aux activités des consultants sur sites clients ont été calculées, et le Groupe communique dessus dans le rapport de durabilité. Cependant, ces données sont basées sur des méthodologies d'estimations approximatives. Des actions pour affiner le calcul de ces émissions seront donc effectuées lors des prochains exercices.

4.1.2. Gouvernance de la durabilité

4.1.2.1. Fonctionnement, rôles et responsabilités de la gouvernance [GOV1, GOV2]

L'équipe de Direction de Aubay (Conseil d'Administration, Directeurs généraux délégués, Directeurs associés des filiales étrangères) est composée de quinze personnes. La structure de la gouvernance Aubay est décrite de façon détaillée dans la section 2.2 *Gouvernance - Organisation et Fonctionnement*. Les compétences RSE des membres du Conseil et les formations/sensibilisations suivies en 2025 sont également détaillées dans la section 2.2 *Gouvernance - Organisation et Fonctionnement*.

Notre démarche de développement durable et notre engagement en matière de responsabilité sociétale font partie intégrante de la stratégie de notre Groupe. Ils nous permettent d'adresser au mieux les enjeux extra-financiers auxquels nous sommes confrontés et de dégager de nouvelles opportunités.

La responsabilité ultime de toutes les questions relatives au développement durable incombe à la Direction Groupe. Il s'agit de la plus haute instance représentant l'engagement Aubay en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Afin de soutenir la Direction dans sa prise de décision, une équipe dédiée à la RSE au sein du Groupe assure la coordination des démarches et initiatives nationales, ainsi que l'amélioration globale de sa performance RSE.

Chaque filiale désigne un responsable avec le rôle de Chargé(e) de reporting RSE. Ce rôle peut être dédié (cas de l'Espagne), ou associé à une autre fonction, de type Qualité (Portugal), Finance (Italie) ou Direction d'agence (Belux, UK). Ces intermédiaires sont au nombre de 8 personnes au niveau du Groupe en 2025. Au sein de chaque filiale, ils travaillent avec les contributeurs en charge de sujets dédiés

(RH, services généraux, comptabilité, etc). Ils sont garants du respect du protocole de reporting, de la collecte des données et de la remontée des données consolidées au niveau de la filiale au Groupe.

Par ailleurs chaque Direction assume la responsabilité du développement durable dans le cadre de ses fonctions, dans le but d'intégrer la durabilité dans l'ensemble du Groupe.

Depuis 2021, deux Comités RSE ont été mis en place et assurent le pilotage et le déploiement de la politique RSE de Aubay :

- un Comité RSE stratégique avec la Direction générale/ représentants du Conseil d'administration, qui se réunit de manière trimestrielle ;
- un Comité RSE opérationnel, avec les correspondants métier et filiales, qui se réunit deux fois par an.

Par ailleurs, depuis le 28 janvier 2026, un Comité spécialisé RSE du Conseil d'Administration a été créé. Il a vocation de se réunir 4 fois par an minimum, en accord avec le planning des Comités RSE stratégiques et Comités RSE opérationnels.

Ce Comité RSE était composé en date de son institution des administrateurs suivants :

- Mme Clara AUDRY, Présidente du Comité ;
- M. Christian AUBERT ;
- Mme Hélène VAN HEEMS ;
- M. Patrice FERRARI.

Le rôle de ce Comité vise à orienter et contrôler l'ensemble des démarches durabilité du Groupe.

Le Comité RSE stratégique est animé trimestriellement par la responsable RSE.

Comité RSE stratégique	
Objectifs	Composition
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Définir la stratégie et le plan d'actions global en matière de RSE du Groupe Aubay ; ➤ Fixer les objectifs de durabilité niveau Groupe sur chaque pilier (environnement, social, gouvernance) ; ➤ Suivre l'exécution de la feuille de route RSE et les indicateurs ; ➤ Présenter les retours des CAC et des agences de notation extra-financières ; ➤ Valider les communications RSE ; ➤ Tenir informé le Conseil d'administration ; ➤ Surveiller et assurer la gestion des impacts, risques et opportunités ; ➤ S'assurer de la conformité avec la réglementation environnementale. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'équipe RSE Groupe ; ➤ Le Directeur général (Membre « référent » auprès du Conseil) ; ➤ Le Directeur général délégué, en charge des affaires juridiques (Membre « référent » auprès du Conseil) ; ➤ Le Directeur général délégué, en charge des affaires financières ; ➤ Le Directeur général France.

Lors des réunions du Comité RSE stratégique au cours de l'exercice 2025, les échanges se sont concentrés sur des sujets liés au développement durable, tels que :

- Veille réglementaire RSE ;
- Suivi de l'évolution des indicateurs RSE et du déploiement de la feuille de route RSE en filiales ;
- Validation de politiques Groupe notamment sur les déplacements ;
- Mise à jour du Bilan Carbone et validation du plan de décarbonation ;
- Revue des résultats des notations extra-financières ;
- Revue des conclusions de la campagne de reporting RSE 2024.

Le Comité RSE opérationnel est animé biannuellement par la responsable RSE.

Comité RSE opérationnel	
Objectifs	Composition
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faire un bilan du reporting annuel et des conclusions de l'audit réalisé par les CAC, préparer la prochaine campagne de reporting ; ➤ Partager les résultats obtenus des agences de notation extra-financières ; ➤ Déployer la feuille de route RSE ; ➤ Suivre les contraintes réglementaires nationales spécifiques à chaque filiale ; ➤ Partager les supports de communication RSE ; ➤ Présenter les initiatives RSE dans les filiales et partager les bonnes pratiques ; ➤ Recenser les attentes clients en matière de sujets RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'équipe RSE Groupe ; ➤ Les correspondants RSE des filiales Aubay ; ➤ Pour la France : la DRH, l'équipe Services Généraux, la responsable de la Cellule Request, la directrice Juridique, le RSSI, la responsable Qualité, le DSI et la directrice Communication.

En 2025, en plus des Comités RSE opérationnels, se sont tenues des réunions bilatérales semestrielles pour suivre le déploiement de la feuille de route RSE au sein des filiales. De plus, un atelier dédié au reporting RSE a été organisé à l'automne 2025 avec l'ensemble des filiales afin de rappeler le processus de collecte et d'audit, clarifier le parcours de la donnée et garantir une bonne compréhension des indicateurs en apportant, notamment, les clarifications méthodologiques nécessaires.

Les Comités d'audit et de rémunération jouent également un rôle dans la gouvernance de la durabilité. À titre d'exemple : le Comité d'audit a validé notre analyse de double matérialité, tandis que le Comité de rémunération est impliqué dans l'attribution de la rémunération variable en fonction des critères RSE. De plus, le Conseil d'administration contribue à élaborer et superviser la politique RSE du Groupe grâce à la présence de ses représentants au sein du Comité RSE stratégique.

Les dirigeants de Aubay se sont entourés d'une équipe interne et de consultants externes experts des enjeux de durabilité, et en suivent désormais les travaux, tout en se formant aux évolutions techniques et réglementaires. Selon les impacts, risques et opportunités identifiés, Aubay s'assure de la pertinence des experts mobilisés.

Les compétences et l'expertise en matière de durabilité de nos organes de gouvernance sont directement liées aux impacts, risques et opportunités matériels de notre entreprise :

- **Identification des risques et opportunités** : Grâce à leur expertise, nos dirigeants sont capables d'identifier et d'évaluer les risques environnementaux et sociaux qui pourraient affecter notre entreprise. Ils sont également en mesure de repérer les opportunités de développement durable qui peuvent générer de la valeur à long terme.
- **Intégration dans la stratégie d'entreprise** : Les impacts, risques et opportunités de durabilité sont intégrés dans notre stratégie globale. Nos organes de gouvernance veillent à ce que les initiatives de durabilité soient alignées avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, garantissant ainsi une approche cohérente et efficace.
- **Suivi et évaluation** : Nous avons mis en place des mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer l'efficacité de nos actions en matière de durabilité. Ces mécanismes permettent d'ajuster nos stratégies en fonction des résultats obtenus et des évolutions du contexte externe.

Les compétences RSE des membres du Conseil et les formations/sensibilisations suivies en 2025 sont également détaillées dans le paragraphe Formations/expériences de la section 2.2 *Gouvernance - Organisation et Fonctionnement*.

Indicateurs - Gouvernance	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de femmes au Conseil d'administration [ESRS 2-GOV1]	33%	33%	-
Part d'administrateurs indépendants [ESRS 2-GOV1]	33%	33%	-

La présence des administratrices indépendantes Mme Clara Audry et de Mme Hélène Van Heems au sein du Conseil, permet de maintenir à 2/6 la proportion des femmes et d'indépendants dans la composition du Conseil d'administration.

4.1.2.2. Organisation de la gestion des Ressources Humaines

Sur le capital humain que constitue l'entreprise, les DRH de chacune des filiales se sont vues attribuer la responsabilité de nombreuses initiatives :

- Le recrutement et la fidélisation des collaborateurs ;
- Le développement des talents ;
- La santé et la sécurité du personnel ;
- La formation ;
- La mission handicap et les mesures d'égalité des chances.

4.1.2.3. Rémunérations au titre de la durabilité [GOV 3]

Les Dirigeants Mandataires Sociaux se voient attribuer une prime variable annuelle basée sur l'atteinte de critères de performances RSE.

À concurrence de 25 K€ :

Le Conseil d'administration a retenu deux indicateurs pour définir les principaux objectifs de performance devant asseoir la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux en termes de "RSE" en 2025 :

- Décarbonation : Poursuite de la démarche d'engagement auprès de SBTi : 12,5 K€
- Parité : l'acquisition d'un montant de 12,5 K€ était conditionnée au respect des critères suivants sur 2025 :
 - Maintenir au-delà de 30% l'effectif de femmes occupant un poste de management
 - Maintenir au-delà de 30% l'effectif de femmes occupant un poste de direction

À concurrence de 10 K€ :

Le Conseil d'administration a par ailleurs conditionné l'acquisition d'une prime de "surperformance" conditionnée à l'atteinte des objectifs suivants :

- Atteinte en 2025 d'un taux de formation des collaborateurs "sensibles"¹ à l'anti-corrupcion d'au moins 80% (5 K€).
- Réduction de 30% des consommations d'électricité d'une part et de 65% celles de papier d'autre part à horizon 2025 par rapport à ce qu'étaient ces consommations en 2018 (5 K€).

Ces critères et leur atteinte sont détaillés dans la section 2.3.1 *Rémunérations versées/attribuées en 2025*.

Indicateurs - Rémunération	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Proportion de rémunération variable qui dépend de cibles et/ou d'impacts en matière de durabilité [ESRS 2 - GOV3]	25%	25%	-

À noter que le Conseil appréciera la performance assurée par la société au regard des engagements quantitatifs souscrits auprès du SBTi, essentiellement en « tendance ». En effet, l'engagement souscrit auprès du SBTi vise l'échéance finale et ne cadence pas la performance à réaliser qui peut, de ce fait, ne pas être linéaire. Cette

appréciation devra être faite sur une performance « normalisée », c'est-à-dire retraitée des impacts exceptionnels susceptibles d'affecter la mesure annuelle (en particulier, les déménagements qui, selon la méthode SBTi ne sont pas « lissés »). Il sera donc apprécié que la tendance mesurée converge vers l'objectif final.

4.1.2.4. Pratiques de diligences raisonnables [GOV 4]

Afin de permettre une compréhension claire de nos pratiques en matière de vigilance raisonnable, ci-dessous une table de correspondance détaillant comment et où notre rapport de durabilité rend compte de la mise en œuvre des principaux aspects et étapes de ce processus.

Aspect du processus de vigilance raisonnable	Paragraphe dans l'état de durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	4.3.2.2 Politiques liés aux travailleurs de la chaîne de valeurs
Collaborer avec les parties intéressées concernées à toutes les étapes de la diligence raisonnable	4.3.2.3 Interactions avec les travailleurs de la chaîne de valeurs
Identifier et évaluer les incidences négatives	4.3.2.3 Interactions avec les travailleurs de la chaîne de valeurs
Prendre des mesures pour remédier à ces incidences négatives	4.3.2.2 Politiques liés aux travailleurs de la chaîne de valeurs
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	4.3.2.4 Plan d'actions liés aux travailleurs de la chaîne de valeurs

¹ Les collaborateurs "sensibles" correspondent au personnel intervenant sur les activités commerciales et étant donc des personnes pouvant être soumis à des risques de corruption.

4.1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes [GOV 5]

Les risques liés à la durabilité sont pris en charge selon les mêmes modalités que les risques financiers. Les processus et systèmes de gestion des risques et de contrôle interne liés à l'information en matière de durabilité incluent des audits annuels pour vérifier la conformité aux normes de durabilité et le respect des réglementations en vigueur. Des mécanismes de surveillance continue pour garantir l'intégrité et la fiabilité des données de durabilité sont également en place. Ces systèmes sont conçus pour identifier rapidement les anomalies et permettre des actions correctives immédiates.

À chaque niveau de reporting, une revue analytique est effectuée et les écarts significatifs ($\pm 10\%$) entre les données de l'année N et de l'année N-1 doivent être justifiés. Plusieurs contrôles de cohérence sont également réalisés. Des échanges sur les constats observés sont également organisés à la clôture de la campagne de reporting, afin de préparer l'intervention des auditeurs externes.

Les principaux risques business identifiés, cartographiés dans la section 3.2 *Facteurs de risques*, comprennent des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), qui sont considérés avec la même attention que les risques opérationnels. La méthode d'évaluation des risques adoptée repose sur une analyse qualitative et quantitative, incluant une matrice de classement des risques par ordre de priorité. Cette méthode permet d'identifier les risques les plus critiques et de les traiter en priorité.

Pour atténuer ces risques, Aubay a mis en place des stratégies telles que la réduction des émissions de carbone, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la diversité et de l'inclusion. Des contrôles internes spécifiques aux normes ISO en vigueur sont également en place pour surveiller et gérer ces risques.

Le Comité d'audit conduit a minima une fois par an, une revue détaillée des facteurs de risque et de leur matérialité, incluant les risques extra-financiers, en collaboration avec les différentes parties concernées au sein de l'entreprise. Les conclusions de l'évaluation des risques et des contrôles internes sont communiquées périodiquement aux organes d'administration, de direction et de surveillance à travers des réunions dédiées.

Aubay intègre les conclusions de son évaluation des risques et de ses contrôles internes dans ses fonctions et processus internes en ajustant ses politiques et procédures en conséquence. Cela inclut la mise à jour des protocoles opérationnels et la formation continue des employés sur les meilleures pratiques en matière de durabilité. Par exemple, tous les salariés sont sensibilisés à la RSE lors de la session d'intégration. De plus, un e-learning RSE a été déployé auprès de l'ensemble de nos collaborateurs Aubay France en 2025.

4.1.3. Présentation des activités et de la stratégie de Aubay

4.1.3.1. Stratégie et modèle d'affaires

Aubay est né il y a 28 ans sur un socle de valeurs qui s'incarnent au quotidien depuis : expertise, frugalité, proximité, flexibilité, esprit d'entreprise. Forts de cet ancrage, nous n'avons eu de cesse d'être à l'écoute de nos parties prenantes, toujours attentifs aux moyens de mieux traduire notre aspiration vers un monde durable et responsable.

La stratégie de Aubay et son modèle d'affaires sont détaillés dans la partie introductive du présent document.

Le chapitre 1 *Présentation de Aubay* détaille les activités, le marché et la stratégie du Groupe.

Notre démarche de développement durable et notre engagement en matière de responsabilité sociétale font partie intégrante de la stratégie de notre Groupe. Ils nous permettent d'adresser au mieux les enjeux extra-financiers auxquels nous sommes confrontés et de dégager de nouvelles opportunités.






Une démarche historique alignée sur les objectifs de développement durable (ODD)




De l'adhésion au Global Compact...

Aubay est signataire du Global Compact (Nations Unies) depuis 2004. À ce titre, Aubay a pris l'engagement de mettre en œuvre 10 principes universels relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et de communiquer annuellement sur les progrès réalisés.

... aux 17 objectifs de développement durable des Nations Unies

Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en 2015 par les Nations Unies, constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030. Les engagements RSE pris par Aubay s'inscrivent dans ces objectifs.

	ENGAGEMENTS	RÉALISATIONS		
	2008	Mesurer la consommation en ressources naturelles	ENVIRONNEMENT	
	2016	Recycler les déchets		
	2010	Diminuer la consommation en ressources naturelles		
	2015	Certification environnementale		
	2022	Œuvrer pour un numérique responsable		
	2011	Lutter contre le stress		SOCIAL
	2018	Favoriser le bien-être au travail		
	2021	Adopter le télétravail		
	2007	Former en e-learning		
	2009	Accompagner le handicap		
	2019	Signature de la Charte de la diversité		

	ENGAGEMENTS	RÉALISATIONS		
	2017	Objectifs de Développement Durable	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des actions RSE alignées avec ces objectifs 8 ODD sur 17 font l'objet d'engagements Aubay pris auprès du Global Compact, depuis le début de son adhésion en 2004 	SOCIÉTAL
	2020			
	2014	Gestion éthique des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Référencer les fournisseurs, en lien avec la Charte des Relations Inter-entreprises Réaliser des audits fournisseurs garantissant la prise en compte des enjeux RSE 	ÉTHIQUE
	2012			
	2013	Respecter la vie privée	<ul style="list-style-type: none"> Démarches de protection des données personnelles Nomination d'un DPO en 2018, garant du respect des dispositions RGPD 	

Notre feuille de route RSE

La feuille de route RSE du Groupe Aubay a été définie en 2021. Dans une démarche d'amélioration continue, cette feuille de route a été révisée en 2023, afin de garantir un pilotage efficace de notre stratégie RSE.

Face à l'urgence climatique, la réduction de notre impact environnemental constitue le premier axe de notre feuille de route. Aubay s'engage ainsi à développer la part d'énergie renouvelable dans sa consommation électrique et à poursuivre les actions d'optimisation de ses consommations, que ce soit d'électricité ou de papier.

Pour délivrer un service d'excellence et en tant qu'employeur responsable, Aubay se dote des meilleurs talents, en veillant à entretenir son attractivité et à fidéliser ses collaborateurs. De plus, la diversité de nos équipes est une richesse qui stimule la créativité et renforce notre performance, c'est pourquoi Aubay s'engage pour un environnement de travail favorisant l'équité.

Enfin, Aubay est une entreprise éthique et citoyenne. Cet engagement se traduit par notre implication dans les activités de mécénat et dans la formation de nos collaborateurs à l'anti-corruption et au RGPD.

Ces engagements se traduisent par les objectifs décrits dans le tableau ci-dessous.

Engagements	Objectifs
Réduire notre impact environnemental	<ul style="list-style-type: none"> → Réduire de 50% les émissions de GES scopes 1 et 2 à horizon 2032 (base 2022, en tCO2e) → Réduire de 58 % les émissions de GES scope 3 à horizon 2032 (base 2022, en tCO2e/M€ VA) → Alimenter 60% des sites du Groupe par de l'électricité renouvelable en 2025
Être un employeur responsable	<ul style="list-style-type: none"> → Maintenir au-delà de 30% l'effectif de femmes occupant un poste de Management d'ici 2026 → Maintenir au-delà de 30% l'effectif de femmes occupant un poste de Direction (instances dirigeantes) d'ici 2026 → Atteindre 3,5% de taux d'emploi de personnes en situation de handicap en France en 2025 → Poursuivre nos actions de formation
Être une entreprise éthique et citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> → Maintenir à au moins 80% le taux des collaborateurs sensibles¹ formés à l'anti-corruption → Augmenter la part de collaborateurs sensibilisés au RGPD → Poursuivre l'augmentation des dons associés aux activités de mécénat













Notre feuille de route RSE constitue un outil de pilotage indispensable pour établir une trajectoire ambitieuse, suivre nos progrès, répondre aux exigences réglementaires et tenir nos engagements en matière de développement durable. Plusieurs objectifs arrivant à échéance à fin 2025, cette feuille de route sera révisée début 2026. Cette révision se fera en cohérence avec les enjeux matériels identifiés pour Aubay et les attentes des parties prenantes.

Étant donné le secteur dans lequel Aubay évolue, son impact ne peut être envisagé sans évoquer le sujet du Numérique Responsable, une approche qui vise à améliorer l'empreinte sociale, économique et environnementale du numérique. En particulier, l'écoconception intègre la réduction de l'impact environnemental sur tout le cycle de vie d'un service numérique.

Les principaux défis auxquels Aubay sera confronté résident à la fois dans la croissance rapide de la demande en services numériques et dans la nécessité d'en réduire l'empreinte environnementale. Pour y répondre, nous renforcerons nos actions en faveur d'un numérique plus responsable, en collaboration étroite avec nos clients engagés, comme nous, dans des pratiques durables. Parallèlement, l'essor accéléré de l'intelligence artificielle nous conduit à développer davantage nos capacités d'accompagnement, afin d'aider nos clients à exploiter ces technologies en toute confiance, tout en maîtrisant leurs implications sociales, environnementales, éthiques et réglementaires.

1 Les collaborateurs "sensibles" correspondent au personnel intervenant sur les activités commerciales et étant donc des personnes pouvant être soumis à des risques de corruption.

Reconnaisances des performances extra-financières

Reconnaisances RSE		2025	2024	Périmètre
TRANSVERSE	Ecovadis 	 81/100	 74/100	Groupe
	Ethifinance 	77/100	71/100	Groupe
	ISO 9001	Certification ISO 9 001 système de management de qualité	Certification ISO 9 001 système de management de qualité	France, Espagne, Italie et Portugal
	ISO 20 000-1	ISO Certification ISO 20 000-1 système de management des services	Certification ISO 20 000-1 système de management des services	Italie, Espagne
	ISO 15 504	Certification ISO 15 504 (SPICE - Software Process Improvement and Capability Determination)	Certification ISO 15 504 (SPICE - Software Process Improvement and Capability Determination)	Espagne
ETHIQUE	ISO 37 001	ISO Certification ISO 37 001 système de management anti-corruption	Certification ISO 37 001 système de management anti-corruption	Italie
ENVIRONNEMENT	ISO 14 001	ISO Certification ISO 14 001 système de management environnemental	Certification ISO 14 001 système de management environnemental	France, Espagne, Italie et Portugal
	ISO 14 064-1	Certification ISO 14 064 gestion des émissions gaz à effet de serre	Certification ISO 14 064 gestion des émissions gaz à effet de serre	Italie
	CDP Climat 	B	B-	Groupe
	Label Numérique Responsable 	Candidat au Niveau 2	Niveau 1	France
SOCIAL	ISO 45 001	ISO Certification ISO 45 001 système de management de la santé et de la sécurité au travail	Certification ISO 45 001 système de management de la santé et de la sécurité au travail	Espagne, Italie
	ISO 30 415	Certification ISO 30 415 gestion des ressources humaines (Diversité et inclusion)	Certification ISO 30 415 gestion des ressources humaines (Diversité et inclusion)	Italie
	NP 4552 	Certification NP 4552 système de gestion de la conciliation entre la vie professionnelle, familiale et personnelle	-	Portugal
	Happy Trainees 	Choose My Company Accréditation Happy Trainees(4,22/5)	Choose My Company Accréditation Happy Trainees (4,11/5)	France
	Humpact 	3/5	4/5	Groupe
	SA 8000 	Norme internationale pour la responsabilité sociale	Norme internationale pour la responsabilité sociale	Italie
CYBERSÉCURITÉ	ISO 27 001	ISO Certification ISO 27 001 système de management de la sécurité de l'information	Certification ISO 27 001 système de management de la sécurité de l'information	France, Espagne, Italie et Portugal
	ISO 22 301	Certification ISO 22 301 système de management de la continuité d'activité	Certification ISO 22 301 système de management de la continuité d'activité	Italie
	BitSight 	750/1000 780/1000	640/1000 630/1000	Groupe France
	Cybervadis 	Platinum 971/1000	939/1000	France

Avec un label Gold obtenu en 2025, Aubay est noté 81/100 par Ecovadis et classée dans le top 5 % des sociétés évaluées au classement général et dans le top 1% dans la catégorie « Computer programming and Services ».

Aubay est également évalué par Ethifinance ESG Ratings et obtient une note de 77/100 en 2025. De plus, pour garantir une comparaison cohérente des scores ESG dans le temps, Ethifinance a recalculé l'historique des scores en appliquant son nouveau référentiel de notation.

Aubay France est également labellisé Happy Trainees 2025 comme société où il fait bon de faire son stage (catégorie : entreprise accueillant entre 50 et 99 stagiaires) avec une note de 4,22/5.

En 2025, Aubay obtient un score emploi de 3 sur 5 étoiles de l'agence de notation extra-financière Humpact. La diminution du score s'explique par le recul constaté dans la catégorie "Création d'emplois". L'évolution des effectifs en France comptant pour un tiers du score final, la baisse enregistrée dans cette catégorie a significativement impacté la note globale.

Enfin, Aubay répond également depuis trois ans au questionnaire "Changement climatique" du CDP. Le CDP est une organisation caritative à but non lucratif qui évalue l'impact environnemental des entreprises. En 2025, l'action de Aubay en faveur du climat a été reconnue avec la note B, une note en amélioration par rapport à 2024.

4.1.3.2. Chaîne de valeurs, intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM 2]

4.1.3.2.1. Chaîne de valeurs

Aubay se positionne en tant que partenaire de la transformation numérique de ses clients avec le choix délibéré et clair d'intervenir à la fois sur le Conseil métier ou technologique et sur tout le cycle de vie des applications. Aubay est tour à tour, fournisseur d'innovations, accélérateur de l'industrialisation de l'IT, fournisseur de savoir-faire, coach Agile, concepteur de solutions dans le Digital, fournisseur de compétences et d'expertises.

- En amont, notre chaîne de valeur s'appuie sur des fournisseurs contribuant à la mise en œuvre de nos prestations de conseil, de développement et d'industrialisation applicative.
- En aval, nous accompagnons des clients grands comptes européens dans la conception, le développement et l'exploitation de leurs systèmes d'information. Pour ce faire, Aubay a développé des expertises autour de 8 terrains d'excellence qui couvrent l'ensemble des métiers du SI. Nous sommes capables de nous engager sous différents modes de delivery et de prendre des engagements en fonction du contexte de chaque client afin d'atteindre une meilleure efficacité. Nos terrains d'excellence et nos modes d'intervention sont détaillés en partie introductive du présent document.

Notre modèle d'affaires, avec nos ressources et capital ainsi qu'avec nos créations de valeurs, est décrit en détails dans la partie introductive du présent document.

4.1.3.2.2. Parties prenantes

Les parties prenantes de Aubay sont représentées dans le schéma ci-dessous :



Aubay interagit avec ses principales parties prenantes à différentes fréquences, tel que décrit dans le tableau ci-dessous. Leurs points de vue ont été intégrés dans l'établissement de la matrice de double-matérialité de Aubay réalisée en 2024, sur la base de laquelle nous avons déterminé les enjeux de durabilité matériels pour l'entreprise.

Nos clients

Depuis sa création, Aubay a fait le choix d'intervenir exclusivement pour des clients grands comptes (clients qui représentent un volume d'affaires important). L'entreprise dispose aujourd'hui d'un panel unique de référencements chez ces clients grands comptes, mais également de positions très fortes chez chacun de ceux-ci. Cette construction remarquable de la relation commerciale s'est accompagnée d'opportunités en matière de savoir-faire, qui permet aujourd'hui de disposer d'une offre étendue en termes de produits et services innovants.

Nos collaborateurs

Dans le contexte économique actuel, le facteur humain est déterminant. C'est la raison pour laquelle Aubay porte un effort particulier sur son attractivité afin de recruter les meilleurs ingénieurs et leur offrir des projets épanouissants et innovants, puis fait en sorte d'assurer un suivi personnalisé et efficace des consultants. L'objectif est d'offrir un espace de progression à chaque collaborateur, le tout dans une atmosphère humaine et conviviale, qui reste l'un des marqueurs forts de Aubay.

Nos sous-traitants

Les sous-traitants représentent environ 11 % de l'effectif total. Ces sous-traitants bénéficient de référencements prestigieux obtenus par Aubay auprès de ses clients, donneurs d'ordre majeurs en prestations de systèmes d'informations. Conformément aux exigences de l'ISO 9001, la gestion de la qualité de service de nos fournisseurs fait l'objet d'une attention particulière.

Nos fournisseurs

Chez Aubay, les fournisseurs de rang 1 d'une portée stratégique font l'objet d'un suivi rapproché : opérateurs, fournisseurs de matériels informatiques, entretien des équipements. Ces fournisseurs sont évalués au travers d'un questionnaire passant en revue toutes les exigences RSE, en particulier le respect des droits de l'Homme et de l'environnement.

Nos actionnaires







Aubay est une société détenue à concurrence d'environ 43,67 % par ses dirigeants fondateurs (et leurs familles) et 56,30 % dans le « public ». En retour, ces parties prenantes bénéficient des investissements consentis par Aubay depuis sa création en termes de transparence et de législation sur les capitaux.

La société civile et les autorités publiques

Aubay contribue à la bonne distribution de ses résultats économiques, en particulier en embauchant localement, tout en s'acquittant des taxes et impôts correspondants à ses activités. Aubay se conforme aux réglementations et directives émises par les autorités publiques et locales. Par ailleurs, Aubay participe à de nombreuses instances et cercles de partage de savoir/expérience, représentant les organisations employeurs (Medef, Numeum, Middenext), entreprises cotées (Euronext, Autorité des marchés financiers) et en lien avec des organisations non gouvernementales (Global Compact, Planet Tech'Care, Institut du Numérique Responsable, Mécénat Chirurgie Cardiaque, Institut Curie...).

Aubay accorde une importance particulière au dialogue avec ses parties prenantes. Les retours et les préoccupations exprimés lors de ces échanges sont systématiquement analysés. Nous utilisons ces informations pour ajuster nos stratégies et nos opérations, afin de mieux répondre aux attentes et aux besoins de nos parties prenantes.





Ce dialogue continu nous permet de renforcer notre engagement envers la transparence et la responsabilité, tout en favorisant une collaboration constructive et durable.

Parties prenantes	Moyens de dialogue et fréquence	Attentes des parties prenantes	Impacts sur les opérations, le modèle d'entreprise et la stratégie
 Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Consultations CSE (au moins une fois par an) Sondages (ponctuellement) Intranet (en continu) Mails et magazines internes (mensuels) 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité de l'emploi Rémunération Développement des compétences Bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> Motivation des employés Rétention des talents Productivité
 Clients	<ul style="list-style-type: none"> Réunions bilatérales (selon les besoins spécifiques) Contrats (selon les termes définis dans chaque contrat) 	<ul style="list-style-type: none"> Qualité des services Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Réputation Fidélisation Croissance des revenus
 Sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Réunions bilatérales (selon les besoins spécifiques) Contrats (selon les termes définis dans chaque contrat) Sondages (ponctuellement) 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des délais de paiement Respect des engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Continuité des services Coûts Flexibilité
 Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Réunions bilatérales (selon les besoins spécifiques) Contrats (selon les termes définis dans chaque contrat) Sondages (ponctuellement) 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des délais de paiement Clarté et transparence 	<ul style="list-style-type: none"> Approvisionnement Coûts Qualité des produits
 Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Assemblée Générale (au moins une fois par an) 	<ul style="list-style-type: none"> Rentabilité Dividendes Croissance durable 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie financière Décisions d'investissement
 Société civile et autorités publiques	<ul style="list-style-type: none"> Soutiens aux associations (annuel) 	<ul style="list-style-type: none"> Conformité réglementaire Impact environnemental et social 	<ul style="list-style-type: none"> Conformité réglementaire Image publique Responsabilité sociale

4.1.4. Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires

Environnement

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires	
Energie	Energie	Développement des énergies renouvelables sur les sites Aubay et dans l'approvisionnement	Impact positif	Actuel	Opérations propres	L'approvisionnement des sites Aubay avec de l'électricité renouvelable et l'installation de dispositifs de production d'énergie renouvelable sur sites, participent à développer la production d'énergie verte, réduisant ainsi les gaz à effet de serre émis et aidant à lutter contre le changement climatique.	
		Surconsommation d'énergie	Impact négatif	Actuel	Toute la chaîne de valeurs	La surconsommation d'électricité provoquée par une mauvaise isolation des bâtiments contribue au changement climatique via la hausse de gaz à effet de serre émis lors de la production d'électricité. Sur toute la chaîne de valeurs, il y a également un enjeu autour de la consommation énergétique des data centers, qui représentent aujourd'hui entre 2 et 3 % de la consommation d'électricité mondiale (selon l'AIE).	
		Développement des énergies renouvelables via des installations sur les sites Aubay	Opportunité	Moyen terme	Opérations propres	L'installation de dispositifs de production d'énergies renouvelables (ex : panneaux solaires) pourrait participer à l'amélioration de nos notations ESG et anticiper des évolutions réglementaires (ex : taxe carbone).	
		Hausse des coûts de l'énergie issue des combustibles fossiles	Risque	Court terme	Opérations propres	La dépendance aux combustibles fossiles et leur raréfaction progressive risquent d'entraîner une hausse significative des coûts de l'énergie issue de ces sources. En effet, à mesure que les réserves de combustibles fossiles diminuent, leur extraction devient plus coûteuse. Cette situation, combinée à une demande énergétique mondiale croissante, pousse les prix à la hausse.	
		Non-respect de la réglementation concernant la gestion de l'énergie (ex : décret tertiaire, audits énergétiques, BEGES)	Risque	Court terme	Opérations propres	Le non-respect de la réglementation concernant l'énergie, présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.	
	E1 Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Compensation carbone en investissant dans des projets tels que la reforestation ou de captage et stockage de carbone	Impact positif	Actuel	Amont	Le financement de projets pour compenser une partie des émissions de gaz à effet de serre générées par les activités d'une entreprise contribue à la lutte contre le changement climatique. L'investissement dans des initiatives de compensation carbone soutient des projets environnementaux qui réduisent les émissions globales, comme la reforestation, le captage et stockage de carbone.
			Bilan carbone, dont émissions de gaz à effet de serre associées aux déplacements des collaborateurs	Impact négatif	Actuel	Toute la chaîne de valeurs	Les activités de Aubay engendrent des émissions de gaz à effet de serre (bilan carbone). Ce sont les déplacements des collaborateurs qui émettent la majorité de nos émissions de gaz à effet de serre et représentent ainsi notre premier poste d'émissions.
			Adaptation des systèmes d'informations pour répondre aux réglementations ESG	Opportunité	Moyen terme	Aval	Les réglementations en matière d'ESG exigent une collecte accrue de données, similaire à celle requise pour le reporting financier. Pour gérer efficacement ces données, il est nécessaire de disposer de systèmes d'information plus robustes. En effet, ces systèmes doivent être capables de traiter de grandes quantités de données provenant de diverses sources, d'assurer leur justesse et leur traçabilité.
		Adaptation au changement climatique	Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'éco-conception	Impact positif	Moyen terme	Aval	La prise en compte des bonnes pratiques d'éco-conception permet de réduire l'impact environnemental des services numériques.
			Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques Aubay via des pratiques d'éco-conception	Impact positif	Moyen terme	Opérations propres	La prise en compte des bonnes pratiques d'éco-conception permet de réduire l'impact environnemental des services numériques.
Adaptation au changement climatique	Développement de l'IT for Green (solutions numériques au service des enjeux climatiques)	Opportunité	Long terme	Opérations propres et aval	Le développement de l'IT for Green offre des solutions numériques au service des enjeux climatiques.		
	Intégration systématique de critères RSE dans les AO	Opportunité	Court terme	Aval	L'intégration systématique de critères RSE dans les appels d'offres permet aux entreprises de valoriser leurs politiques et performances RSE.		
	Perturbations dans l'approvisionnement en énergie, dues à des facteurs environnementaux ou géopolitiques, pouvant affecter la continuité des opérations (ex : datacenters)	Risque	Court terme	Amont	Les crises géopolitiques et les catastrophes naturelles peuvent entraîner des difficultés d'approvisionnement en énergie ou des coupures électriques, impactant le fonctionnement des systèmes d'information.		

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires
E5 Économie circulaire	Production de déchets	Gestion du parc informatique et production de DEEE	Impact négatif	Actuel	 Toute la chaîne de valeur	<p>La fabrication d'équipements informatiques consomme des ressources naturelles et de l'énergie, ce qui génère des émissions de GES. L'extraction de métaux notamment, consomme de l'eau douce et pollue les sols et l'air.</p> <p>Le traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques est également un enjeu environnemental, car les substances abandonnées dans les décharges peuvent s'infiltrer dans le sol et les eaux souterraines, contaminant ainsi l'environnement environnant. De plus, les appareils électroniques contiennent des matériaux précieux qui peuvent être récupérés et réutilisés, comme l'or, l'argent et le cuivre.</p>
		Production de déchets dans le cadre d'activités de bureau (papier, carton, canettes, ...)	Impact négatif	Actuel	 Opérations propres	<p>Dans le cadre des activités de bureau, les collaborateurs produisent pendant leurs heures de travail plusieurs types de déchets comme le papier, le carton, les canettes, les biodéchets etc. La production de ces déchets contribue à la saturation des sites d'enfouissement et à la contamination des sols et des nappes phréatiques. Les matériaux recyclables comme le papier, le plastique, le verre et le métal sont perdus, nécessitant l'extraction de nouvelles matières premières, un processus coûteux et énergivore. Les déchets organiques en décharge produisent du méthane, un gaz à effet de serre beaucoup plus puissant que le CO₂, aggravant ainsi au réchauffement climatique.</p>
		Non-respect de la réglementation concernant la production de déchets (ex : décret des 5 flux, loi AGEC)	Risque	Court terme	 Opérations propres	<p>Le non-respect de la réglementation concernant les déchets, présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.</p>
	Atteinte à la réputation liée à une absence gestion des déchets (ex: perte de confiance des investisseurs ou des clients)	Risque	Moyen terme	 Opérations propres	<p>Des pratiques de gestion des déchets considérées comme inefficaces et irresponsables risquent une dégradation de l'image de marque de Aubay auprès des clients, conduisant à une perte de CA.</p>	
	Ressources entrantes y compris l'utilisation de ressources	Utilisation d'équipements reconditionnés	Opportunité	Moyen terme	 Amont et opérations propres	<p>L'utilisation d'équipements reconditionnés permet de réduire l'empreinte environnementale du matériel, en réduisant la quantité de matières premières nécessaires à leur fabrication. En effet, en réutilisant des composants existants, l'extraction de nouvelles ressources naturelles est limitée, ce qui réduit l'impact environnemental lié à l'extraction, au transport et à la transformation de ces matières premières. De plus, le reconditionnement prolonge la durée de vie des équipements, ce qui réduit la quantité de déchets électroniques. Les coûts d'achat de matériel reconditionné sont généralement inférieurs à ceux du matériel neuf.</p>
		Pénurie de terres rares pouvant entraîner des problèmes géopolitiques et des difficultés d'approvisionnement en produits numériques	Risque	Court terme	 Amont et opérations propres	<p>Les crises géopolitiques peuvent entraîner des difficultés d'approvisionnement en produits numériques, impactant la productivité des collaborateurs qui ne seront pas outillés correctement et conduisant à une perte de CA.</p>
Augmentation du volume de terminaux/DEEE, entraînant un épuisement de ressources naturelles/matières premières entraînant une hausse des coûts d'achat du matériel informatique		Risque	Long terme	 Amont	<p>L'augmentation du volume de terminaux/DEEE, risque d'entraîner un épuisement de ressources naturelles/matières premières ayant pour conséquence une hausse des coûts d'achat du matériel informatique.</p>	

Social

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires	
SI	Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	Évolution de carrière des collaborateurs	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Offrir des perspectives d'évolution de carrière permet le développement des compétences des collaborateurs et renforce leur engagement.
			Stabilité de l'emploi	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Privilégier les contrats à durée indéterminée assure une stabilité de l'emploi aux collaborateurs et réduit considérablement la précarité.
			Flexibilité du travail	Impact positif	Actuel	Opérations propres	La flexibilité des modes de travail favorise l'équilibre vie professionnelle/vie privée et participe à l'engagement des collaborateurs. Pour les consultants, le télétravail est adapté selon les exigences de chaque client.
			Attraction et fidélisation des collaborateurs	Impact positif	Actuel	Opérations propres	La politique RH de Aubay axée sur un management de proximité, un suivi personnalisé de chacun des salariés et une valorisation des collaborateurs, contribue à leur attraction et leur fidélisation.
			Renforcement de la qualité de vie au travail	Impact positif	Actuel	Opérations propres	La qualité de vie au travail participe au bien-être des collaborateurs et favorise l'épanouissement professionnel.
			Prévention des risques psychosociaux	Impact positif	Actuel	Opérations propres	La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.
			Maintien d'un dialogue social constructif	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Maintenir un dialogue social permet la résolution rapide des conflits, améliore la communication et la transparence vis-à-vis des collaborateurs. Cela augmente également la satisfaction et la motivation des employés tout en améliorant la performance globale de l'entreprise.
			Évolution de l'organisation des modes de travail (ex : télétravail)	Opportunité	Moyen terme	Opérations propres	L'évolution des modes de travail offre plusieurs opportunités : la réduction des coûts (loyers, charges), l'attraction et la rétention des talents, la baisse des émissions de GES et l'augmentation de la productivité.
			Hausse de la productivité et fidélisation des collaborateurs associée au bien-être au travail	Opportunité	Moyen terme	Opérations propres et aval	Le bien-être au travail (équilibre vie professionnelle/vie privée, avantages CSE, QVCT) contribue à augmenter la productivité des collaborateurs et à les fidéliser. En investissant dans le bien-être de leurs employés, les entreprises peuvent non seulement améliorer la satisfaction des collaborateurs, mais aussi générer un résultat net plus élevé.
			Pénurie de talents (raréfaction des compétences techniques)	Risque	Court terme	Opérations propres et aval	La pénurie de profils experts avec des compétences techniques développées, peut être due à l'évolution rapide des technologies, une formation insuffisante, une concurrence accrue et la migration des talents. Cette situation complique le recrutement pour les entreprises, surtout pour des technologies émergentes comme l'intelligence artificielle et la cybersécurité. En conséquence, les salaires augmentent et les délais de recrutement s'allongent.
			Atteinte à la marque employeur liée à de mauvaises pratiques RH (ex : notation Glassdoor)	Risque	Long terme	Opérations propres	Les mauvaises pratiques RH, relayées par des collaborateurs sur des plateformes de notation comme Glassdoor, peuvent nuire à la marque employeur. Ces évaluations négatives affectent l'image de l'entreprise et compliquent le recrutement en dissuadant les candidats potentiels.

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires	
S1	Effectifs de l'entreprise	Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	Inclusion de personnes en situation de handicap	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Aubay est engagé en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. La diversité des équipes est une richesse qui stimule la créativité et renforce notre performance,
			Égalité professionnelle et accompagnement de la parentalité	Impact positif	Actuel	Opérations propres	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et contribue au bien-être global des collaborateurs.
			Montée en compétences des collaborateurs	Impact positif	Actuel	Opérations propres	La formation des collaborateurs permet leur montée en compétences. C'est un moyen de fidélisation et un levier de compétitivité.
			Discrimination au travail	Impact négatif	Moyen terme	Opérations propres	La discrimination au travail peut gravement affecter la santé mentale et physique des employés, entraînant une baisse significative de leur satisfaction et de leur engagement, ainsi qu'une augmentation du turnover.
			Nouvelles compétences sur le marché de l'emploi (ex : expertise en IA/ apprentissage automatique, cloud, gestion de données)	Opportunité	Moyen terme	Opérations propres et aval	Les nouvelles compétences IT sur le marché de l'emploi, telles que l'expertise en intelligence artificielle, apprentissage automatique, cloud et gestion de données, offrent des opportunités considérables pour les entreprises. En investissant dans des talents capables d'apprendre constamment et de s'adapter aux évolutions technologiques, les ESN peuvent non seulement rester compétitives, mais aussi innover et se positionner en leaders dans leur secteur.
			Non-respect de la réglementation concernant la diversité (ex : Copé-Zimmermann, index Pénicaud, OETH)	Risque	Court terme	Opérations propres	Le non-respect de la réglementation concernant la diversité présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires	
S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	Autres droits liés au travail	Partenariats avec des fournisseurs engagés en matière de RSE	Impact positif	Actuel	Amont	La sélection des fournisseurs inclut systématiquement des critères RSE, notamment pour garantir le respect des droits humains. Cela signifie que nous évaluons chaque fournisseur non seulement sur la qualité et le coût, mais aussi sur leur engagement éthique et social. En choisissant des fournisseurs responsables, nous assurons des conditions de travail sûres et équitables, évitons les pratiques abusives, et promovons des pratiques commerciales durables et éthiques.
			Travail avec des fournisseurs locaux	Impact positif	Actuel	Amont	La sélection de fournisseurs locaux pour l'entretien des locaux et l'événementiel sur site favorise le développement économique local et réduit l'empreinte carbone liée aux transports.
			Manquement des sous-traitants au respect des droits humains	Impact négatif	Moyen terme	Aval	Certaines entreprises du secteur de l'IT peuvent ne pas respecter le droit du travail, ce qui peut entraîner des conditions de travail difficiles pour leurs employés. Par exemple, des heures de travail excessives sans compensation adéquate ou l'absence de contrats de travail clairs. Ces pratiques peuvent conduire à un stress élevé, à l'épuisement professionnel et à une diminution de la satisfaction au travail, affectant ainsi la santé mentale et physique des collaborateurs.
			Manquement des fournisseurs au respect des droits humains	Impact négatif	Moyen terme	Amont	Certaines violations des droits humains peuvent se produire dans le secteur de la fabrication de matériels IT, en raison des processus d'extraction des métaux rares et des méthodes de fabrication des équipements. L'extraction des métaux rares, comme le cobalt et le lithium, souvent nécessaires pour les composants électroniques, peut impliquer des conditions de travail dangereuses et inhumaines, notamment le travail des enfants, des salaires insuffisants et des horaires de travail excessifs. De plus, dans les usines de fabrication, les travailleurs peuvent être exposés à des environnements de travail insalubres, avec des risques pour leur santé et leur sécurité, et sans accès à des protections adéquates.

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires
S4 Consommateurs et utilisateurs finals	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Amélioration de l'inclusivité des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'accessibilité	Impact positif	Court terme	Aval	L'adoption des bonnes pratiques d'accessibilité numérique est essentielle pour garantir que tous, y compris les personnes en situation de handicap, puissent accéder aux services numériques.
		Amélioration de l'inclusivité des services numériques Aubay via des pratiques d'accessibilité	Impact positif	Actuel	Opérations propres	L'adoption des bonnes pratiques d'accessibilité numérique est essentielle pour garantir que tous, y compris les personnes en situation de handicap, puissent accéder aux services numériques.
		Performance des systèmes d'informations des clients	Impact positif	Actuel	Aval	La qualité de service assurée par Aubay contribue à renforcer les systèmes d'information des clients afin de les rendre plus performants.
		Augmentation de la productivité via l'utilisation d'outils d'IA/nouvelles technologies	Opportunité	Court terme	Opérations propres et aval	L'utilisation d'outils d'IA et de nouvelles technologies permet d'augmenter la productivité et l'efficacité des collaborateurs. En intégrant des solutions d'intelligence artificielle, les entreprises peuvent automatiser des tâches répétitives, analyser rapidement de grandes quantités de données et fournir des insights précieux. Cela libère du temps pour les employés, leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et d'améliorer leur performance globale.
		Non-respect de la réglementation concernant l'inclusion numérique (RGAA)	Risque	Court terme	Opérations propres	Le non-respect de la réglementation concernant l'accessibilité numérique présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.
		Atteinte à la réputation liée à une qualité de service insuffisante	Risque	Moyen terme	Opérations propres et aval	Une politique de qualité considérée comme inefficace et irresponsable, risque de dégrader l'image de marque auprès des clients, conduisant à une perte de CA.
		Dérives sur projets à engagement de résultats, entraînant des pénalités financières	Risque	Moyen terme	Opérations propres et aval	Une baisse de la qualité de service entraînant des dérives sur des projets à engagement de résultat, peut donner lieu à des pénalités financières.
	Incidences liées aux informations	Prestations d'accompagnement pour la mise en conformité (RGPD)	Impact positif	Actuel	Aval	Par les prestations délivrées, Aubay contribue au renforcement global de la protection des données personnelles chez les clients.
		Fuite/divulgence de données personnelles détenues par Aubay	Impact négatif	Court terme	Toute la chaîne de valeur	La fuite ou divulgation de données personnelles détenues par Aubay, peut exposer des données des collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants et clients à des personnes non autorisées pouvant les utiliser à des fins commerciales ou non-éthiques.
		Fuite/divulgence de données personnelles détenues par nos clients accessibles par nos salariés dans le cadre de prestations	Impact négatif	Court terme	Aval	La fuite ou divulgation de données sensibles détenues par nos clients (principalement dans le secteur de la banque/assurance) peut exposer ces données à des personnes non autorisées pouvant utiliser ces dernières à des fins commerciales ou non-éthiques.
		Capacité à assurer la conformité au RGPD (en particulier en comparaison avec de petits acteurs)	Opportunité	Court terme	Opérations propres et aval	L'augmentation de l'importance des critères RGPD dans les appels d'offres, permettant de valoriser une entreprise ayant une démarche RGPD robuste.
		Non-respect de la réglementation concernant la gestion des données personnelles (RGPD)	Risque	Court terme	Opérations propres	Le non-respect de la réglementation concernant la gestion des données personnelles présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.
		Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents impliquant des données personnelles (perte de parts de marché)	Risque	Moyen terme	Opérations propres et aval	Une politique de gestion des données personnelles considérée comme inefficace et irresponsable, risque de dégrader l'image de marque auprès des clients, conduisant à une perte de CA.

Gouvernance

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires
G1 Conduite des affaires	Culture d'entreprise	Fonctionnement de la gouvernance (ex: création de comités spécialisés...)	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Une gouvernance fonctionnelle assure un fonctionnement équitable de l'entreprise en intégrant les intérêts de chaque partie prenante, garantissant ainsi une gestion équilibrée et responsable.
		Intégration de la RSE dans les pratiques de gouvernance	Impact positif	Actuel	Opérations propres	L'intégration de la RSE dans les pratiques de gouvernance permet à une entreprise de prendre en compte les enjeux sociétaux dans son fonctionnement, en veillant à ce que ses décisions et actions respectent des critères éthiques, environnementaux et sociaux. Cela renforce la responsabilité d'une entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes et contribue à un développement durable.
		Non-respect de la réglementation concernant le reporting extra-financier (ex : DPEF, CSRD)	Risque	Court terme	Opérations propres	Le non-respect de la réglementation concernant le reporting extra-financier présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.
	Corruption	Corruption dans les relations d'affaires	Impact négatif	Long terme	Toute la chaîne de valeur	La corruption impacte l'intégrité des relations d'affaires et dévalorise le travail des collaborateurs.
		Non-respect de la réglementation sur les pratiques éthiques (ex : Sapin II)	Risque	Court terme	Toute la chaîne de valeur	Le non-respect de la réglementation concernant les pratiques éthiques présente un risque pouvant entraîner des pénalités financières.
		Atteinte à la réputation liée à un manque d'éthique dans les relations d'affaires (ex: perte de confiance des investisseurs ou des clients)	Risque	Court terme	Toute la chaîne de valeur	Un manque d'éthique dans les relations d'affaires risque de dégrader l'image de marque auprès des clients, conduisant à une perte de CA. Lorsque les pratiques commerciales ne respectent pas les normes éthiques, cela peut provoquer une perte de confiance parmi les investisseurs et les clients.
	Lanceurs d'alerte	Protection des lanceurs d'alerte	Impact positif	Actuel	Toute la chaîne de valeur	La protection des lanceurs d'alerte permet de gagner la confiance des collaborateurs et de prévenir la survenue d'éventuelles crises.

Sectoriel

ESRS	Thème	IRO	Type	Horizon temporel	Chaîne de valeurs	Description et impacts sur la stratégie et le modèle d'affaires
Sectoriel	Mécénat	Mécénat de compétences	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Le dispositif mécénat de compétences permet à Aubay de contribuer à des projets d'utilité sociale et aider des associations, tout en valorisant les compétences de collaborateurs ponctuellement inaffectés.
	Innovation	Travaux et projets de la Cellule Innovation	Impact positif	Actuel	Opérations propres	Les projets Innovation au sein de Aubay contribuent à développer des solutions durables et peuvent favoriser l'inclusion sociale (IA frugal, accessibilité des personnes aveugles, traduction du langage des signes français, serious game pour sensibiliser au handicap).
	Cybersécurité	Renforcement de la cybersécurité chez nos clients (prestations)	Impact positif	Actuel	Aval	Par les prestations délivrées, Aubay contribue au renforcement des systèmes d'information des clients.
		Contrôle de conformité des fournisseurs et sous-traitants (revues)	Impact positif	Actuel	Amont et aval	Les contrôles de conformité des fournisseurs et sous-traitants, effectués régulièrement, permettent de garantir aux parties prenantes la cybersécurité dans la chaîne de valeur.
		Survenance d'incidents de cybersécurité	Impact négatif	Court terme	Opérations propres et aval	Un incident de cybersécurité peut entraîner un arrêt de l'activité partiel ou complet ayant pour conséquence un retard des projets clients.
		Émergence de sujets innovants (ex : data, IA)	Opportunité	Court terme	Opérations propres et aval	La digitalisation de la société augmente le volume de données, car nous utilisons de plus en plus d'appareils connectés et de services en ligne. Cela génère une énorme quantité de données. Cette explosion de données met en avant des sujets comme la gestion et l'analyse des données (data) et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour exploiter ces données.
		Nouvelles réglementations entraînant de nouveaux besoins clients (ex : DORA, NIS2)	Opportunité	Moyen terme	Opérations propres et aval	Les nouvelles réglementations en cybersécurité, comme la directive NIS 2 et le règlement DORA, imposent des exigences accrues en matière de sécurité et de gestion des risques pour les entreprises. Ces changements créent des opportunités pour Aubay de développer des solutions de cybersécurité pour répondre à ces nouveaux besoins clients.
		Arrêt de la production liée à un incident de cybersécurité entraînant une perte de chiffre d'affaires	Risque	Court terme	Opérations propres et aval	Un incident de cybersécurité peut entraîner un arrêt de l'activité partiel ou complet ayant pour conséquence une perte de CA.
		Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents de cybersécurité (ex: potentiel blacklisting par un client)	Risque	Moyen terme	Opérations propres et aval	Une politique de cybersécurité considérée comme inefficace et irresponsable, risque de dégrader l'image de marque auprès des clients, conduisant à une perte de CA.
		Instabilité géopolitique impactant la cybersécurité / la capacité de production	Risque	Court terme	Toute la chaîne de valeur	Les conflits géopolitiques peuvent engendrer des incidents de cybersécurité pouvant impacter la capacité de production. Un incident de cybersécurité peut entraîner un arrêt de l'activité partiel ou complet ayant pour conséquence une perte de CA.

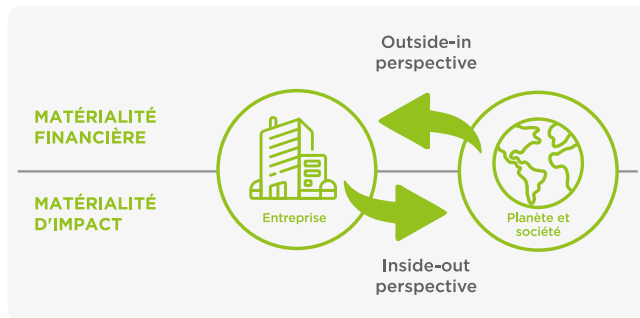
4.1.5. Gestion des impacts, risques et opportunités et analyse de double matérialité

4.1.5.1. Méthodologie de l'analyse de double matérialité [IRO 1]

La **double matérialité** ou double importance est un concept central dans les normes européennes de reporting sur la durabilité (ESRS). Elle se compose de deux dimensions : l'importance du point de vue de l'incidence et l'importance du point de vue financier.

Une question de durabilité est importante **du point de vue financier** si elle produit des incidences financières importantes sur l'entreprise, ou si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle en produise.

Une question de durabilité est importante **du point de vue de l'incidence** lorsqu'elle a trait aux incidences positives ou négatives, réelles ou potentielles, de l'entreprise sur la population ou l'environnement à court, moyen ou long terme. Les incidences comprennent celles liées aux activités propres de l'entreprise et à sa chaîne de valeur en amont et en aval, y compris par l'intermédiaire de ses produits et services, ainsi que de ses relations d'affaires.



Revue critique des enjeux déjà identifiés comme matériels pour Aubay et benchmark des enjeux ESG identifiés par les concurrents et dans des rapports externes

Nous avons commencé par constituer une liste d'enjeux potentiellement matériels pour Aubay, en nous appuyant sur les éléments suivants :

- Les enjeux ESG présents dans la matrice de matérialité Aubay ainsi que dans notre cartographie de risques business
- Les enjeux ESG identifiés par nos principaux pairs
- Les enjeux ESG ressortants des études sur les grandes tendances à venir pour le secteur du numérique
- Les enjeux ESG correspondants à l'AR 16 de l'ESRS 1

De plus, nous avons réalisé en 2023 une étude sur les risques et opportunités liés au changement climatique pour le modèle d'affaires de Aubay qui a alimenté la liste d'enjeux. Cela nous a permis de tenir compte des liens entre nos impacts et dépendances, et les risques et opportunités qui peuvent en découler. Les résultats de cette étude sont détaillés dans la section 4.2.2.1 *Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique*.

Cette liste d'enjeux a été revue et validé par la Direction Générale, avant d'être soumise pour consultation aux parties prenantes.

Consultation des parties prenantes

Nous avons consulté nos parties prenantes prioritaires (collaborateurs, sous-traitants, investisseurs, clients) pour évaluer le niveau d'importance accordé par chacune aux enjeux identifiés. Les résultats de la consultation ont permis d'établir une liste des enjeux les plus importants, validée par la Direction Générale.

Organisation d'ateliers pour l'identification des IRO associés à chaque enjeu et l'évaluation de leur matérialité d'impact et financière

Plusieurs ateliers de travail organisés avec les services clés de l'entreprise ont permis d'identifier et coter les impacts, risques et opportunités (IRO) associés aux enjeux de durabilité. Chaque atelier a été introduit par un point méthodologique et de contexte réglementaire, afin que les interlocuteurs comprennent les enjeux de cet exercice.

Chaque enjeu de durabilité identifié a été rattaché à un ESRS thématique, ainsi qu'au sous-thème et au sous-sous-thème de l'ESRS associé. À noter :

- Les IRO sont des IRO bruts, i.e. avant prise en compte de toute action ou politique mise en œuvre par Aubay pour les réduire.
- Les IRO peuvent concerner les opérations de Aubay et/ou sa chaîne de valeur (amont ou aval). La chaîne de valeurs de Aubay a été définie en détails dans la section 4.1.3.2 *Chaîne de valeurs, intérêts et points de vue des parties prenantes*.

Pour les deux matérialités, le critère de l'horizon temporel est défini comme suit :

- Court terme : 1 an
- Moyen terme : 2 à 5 ans
- Long terme : 5 ans et plus

Matérialité d'impact	Matérialité financière
<ul style="list-style-type: none"> La cotation des impacts comprend les critères suivants, comme demandé par l'AR 10 : l'horizon temporel, le segment de la chaîne de valeur affecté, l'ampleur, l'étendue, l'irréversibilité et la probabilité. Selon ESRS 1 - AR 11, chacune de ces trois caractéristiques (ampleur, étendue et caractère irréversible) peut contribuer à la gravité d'un impact négatif. Dans le cas d'un impact négatif potentiel sur les droits de l'homme, la gravité de l'impact l'emporte sur sa probabilité. La note de la gravité a ainsi été multipliée par 2 dans la formule pour les impacts concernant les droits humains. La cotation de l'impact négatif prend en compte le critère de l'irréversibilité contrairement à la cotation de l'impact positif. La cotation de l'impact dit potentiel prend en compte l'horizon temporel contrairement à la cotation de l'impact réel. 	<ul style="list-style-type: none"> La cotation des risques et opportunités financières comprend les critères suivants comme demandé par l'AR 15 : l'horizon temporel, le segment de la chaîne de valeur affecté, l'ampleur de l'incidence financière et la probabilité. Il a été décidé de retenir le résultat net comptable comme critère pour déterminer l'ampleur.

Une note de matérialité prenant en compte les différents critères de cotation a été donnée pour chaque Impact, Risque et Opportunité. Un enjeu de durabilité comprend plusieurs Impacts, Risques et Opportunités qui lui sont associés. C'est la note de l'IRO la plus haute qui sera associée à l'enjeu de durabilité.

Aubay s'est ensuite donné un seuil de matérialité de 1,5 qui correspond aux enjeux de durabilité jugés importants par Aubay.

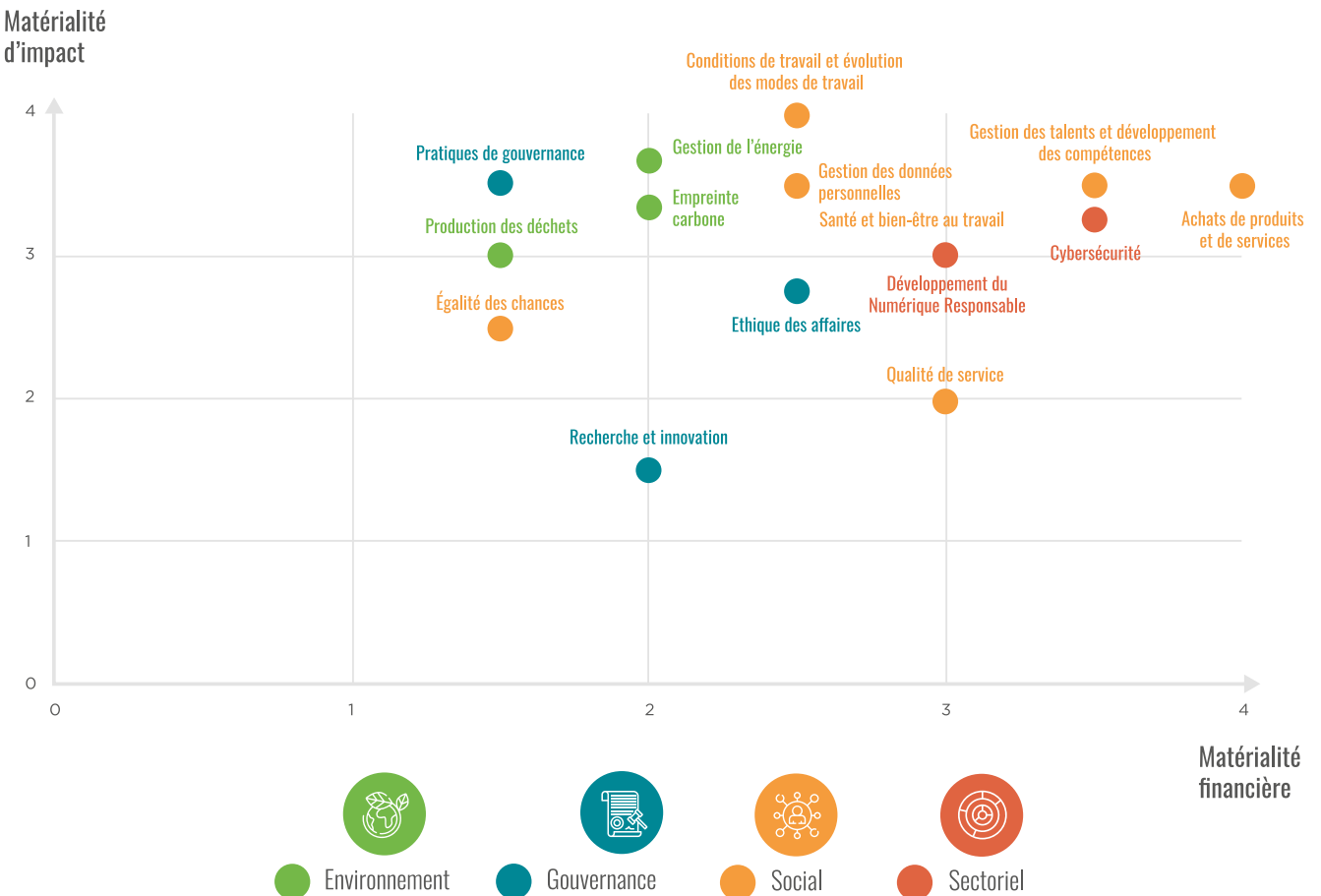
Le projet de mise en conformité du rapport RSE avec les exigences de la CSRD est porté par le service RSE de

Aubay. Cependant, de nombreux services sont impliqués tout au long du projet : Direction Générale Juridique et Financière, Direction des Ressources Humaines, Direction Commerciale, Services Généraux, Direction de la Qualité et de la Sécurité, Direction des Systèmes d'Informations, Direction de la Communication... Par ailleurs, l'analyse de double-matérialité a tenu compte des activités et zones géographiques de Aubay.

La matrice de double matérialité est validée par le Comité RSE stratégique ainsi que par le Comité d'audit. Après une revue de cohérence et une harmonisation de cotation, la Direction Générale a validé la cotation de l'ensemble des IRO.

4.1.5.2. Matrice de double matérialité

Le résultat de l'évaluation de la double-matérialité des enjeux de durabilité les plus matériels pour Aubay est présenté ci-dessous :



Sauf changement significatif, cette matrice de double matérialité ainsi que les IRO associés seront mis à jour tous les 3 ans. Par ailleurs, tout changement de process sera également décrit.

4.1.6. Politiques et plans d'actions pour gérer les enjeux de durabilité matériels

Les engagements RSE de Aubay se concrétisent par des politiques spécifiques à chaque enjeu de durabilité, décrites dans le tableau suivant.

ESRS	Enjeu de durabilité	IRO	Politiques et plan d'actions	Section	Indicateur	Cible	Résultat 2025	Tendance
E1	Gestion de l'énergie	Surconsommation d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> Politique de gestion de l'énergie et système de management environnemental (ISO 14001) Remplacement d'équipements (CVC, éclairage) et actions d'optimisation de pour aller vers plus de sobriété énergétique Réalisation d'audits énergétiques Approvisionnement en électricité renouvelable 	4.2.2.4.1	Part de sites alimentés en électricité renouvelable	60% en 2025	94%	Hausse
		Développement des énergies renouvelables sur les sites Aubay et dans l'approvisionnement			Réduction de la consommation d'électricité	-30% en 2025 (vs 2018)	-30%	Amélioration
E1	Empreinte carbone	Compensation carbone Bilan carbone Adaptation des systèmes d'informations pour répondre aux réglementations ESG Développement de l'IT for Green	<ul style="list-style-type: none"> Plan de décarbonation Promotion des mobilités durables Suivi des émissions de gaz à effet de serre scopes 1, 2 et 3 (Bilan Carbone) Démarche Numérique Responsable 	4.2.2.3	Émissions de gaz à effet de serre	-50% en 2032 sur les scopes 1 et 2 (vs 2022) -58% sur le scope 3 en 2032 (vs 2022)	Scopes 1+2 : -47% (vs 2022) Scope 3 : -35% (vs 2022)	Baisse
E5	Production de déchets	Gestion du parc informatique et production de DEEE Production de déchets dans le cadre d'activités de bureau Augmentation du volume de terminaux Non-respect de la réglementation concernant la production de déchets Atteinte à la réputation liée à une absence gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> Politique de gestion des déchets et système de management environnemental (ISO 14001) Suivi et optimisation des consommations de ressources (papier, eau) Tri et valorisation des déchets, dont DEEE Allongement de la durée de vie des équipements informatiques 	4.2.3.3	Réduction de la consommation de papier	-65% en 2025 (vs 2018)	-77%	Amélioration
S1	Égalité des chances	Discrimination au travail	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'égalité des chances Mission Handicap 	4.3.1.3.4 4.3.1.8	Part de femmes dans les effectifs de management	>30% d'ici 2026	35%	Hausse
		Inclusion de personnes en situation de handicap			Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	3,5% en 2025 en France	3,7% en France	Hausse
S1	Conditions de travail et évolution des modes de travail	Évolution de carrière des collaborateurs Stabilité de l'emploi Flexibilité du travail Évolution des modes de travail	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie de management des talents Politique de recrutement Politique d'accueil des stagiaires 	4.3.1.3	Part de CDI	-	85%	Stable
S1	Gestion des talents et développement des compétences	Montée en compétences des collaborateurs Attraction et fidélisation des collaborateurs Pénurie de talents Atteinte à la marque employeur liée à de mauvaises pratiques RH Nouvelles compétences sur le marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Politique de formation Politique de fidélisation Renforcement de notre marque employeur 	4.3.1.7	Nombre de collaborateurs formés	Poursuivre nos actions de formation	4 408	Hausse
S1	Santé et bien-être au travail	Renforcement de la qualité de vie au travail Prévention des risques psychosociaux Hausse de la productivité et fidélisation des collaborateurs associée au bien-être au travail	<ul style="list-style-type: none"> Politique de Qualité de Vie au Travail (QVT) Suivi de la Santé et Sécurité au Travail (SST) 	4.3.1.5	Taux de fréquence (sur tous les accidents ayant entraîné un arrêt)	-	1,20	Hausse
S2	Achats de produits et de services	Partenariats avec des fournisseurs engagés en matière de RSE Manquement des sous-traitants au respect des droits humains Manquement des fournisseurs au respect des droits humains Travail avec des fournisseurs locaux Pénurie de terres rares Perturbations dans l'approvisionnement en énergie Utilisation d'équipements reconditionnés Non-respect de la réglementation concernant les achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'achats responsables Choix de matériel informatique labellisé Charte Achats Responsables et évaluation RSE des sous-traitants et fournisseurs 	4.2.3.3.4 et 4.3.2	Score Green IT du parc IT en France	-	66/100	Hausse

ESRS	Enjeu de durabilité	IRO	Politiques et plan d'actions	Section	Indicateur	Cible	Résultat 2025	Tendance
S4	Gestion des données personnelles	Fuite/divulgarion de données personnelles détenues par Aubay Fuite/divulgarion de données personnelles détenues par nos clients accessibles par nos salariés dans le cadre de prestations Non-respect de la réglementation concernant la gestion des données personnelles (RGPD) Capacité à assurer la conformité au RGPD Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents impliquant des données personnelles Prestations d'accompagnement pour la mise en conformité (RGPD)	<ul style="list-style-type: none"> Politique RGPD Système de management de la sécurité (ISO 27001) 	4.3.3.2	Taux de collaborateurs formés au RGPD	Augmenter le taux de formés au RGPD	54% ¹	-
S4	Qualité de service	Performance des systèmes d'informations des clients Atteinte à la réputation liée à une qualité de service insuffisante Dériver sur projets à engagement de résultats, entraînant des pénalités financières Augmentation de la productivité via l'utilisation d'outils d'IA/nouvelles technologies	<ul style="list-style-type: none"> Politique qualité Contrôles qualité, sécurité, environnement 	4.3.3.3	Part de sites certifiés ISO 9001	-	70%	Stable
G1	Pratiques de gouvernance	Fonctionnement de la gouvernance Intégration de la RSE dans les pratiques de gouvernance Non-respect de la réglementation concernant le reporting extra-financier	<ul style="list-style-type: none"> Sélection des membres du Conseil d'Administration selon leurs compétences Présence d'indépendants au Conseil d'Administration Constitution de Comités spécialisés (audit, rémunérations, RSE) 	4.1.2	Part d'administrateurs indépendants	-	33%	Stable
G1	Éthique des affaires	Protection des lanceurs d'alerte Corruption dans les relations d'affaires Non-respect de la réglementation sur les pratiques éthiques Atteinte à la réputation liée à un manque d'éthique dans les relations d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> Politique anti-corruption et Code de conduite Procédure d'alerte Mise en place d'un Comité éthique 	4.4.2.1	Taux de collaborateurs sensibles formés à l'anti-corruption	≥80%	96%	Stable
G1	Recherche et innovation	Travaux et projets de la Cellule Innovation Émergence de sujets innovants	<ul style="list-style-type: none"> Activités de la Cellule Innovation 	4.5.2	Nombre d'heures passées sur des projets innovation	-	716 642 h	Hausse
G1	Cybersécurité	Survenance d'incidents de cybersécurité Renforcement de la cybersécurité chez nos clients Contrôle de conformité des fournisseurs et sous-traitants Arrêt de la production liée à un incident de cybersécurité entraînant une perte de chiffre d'affaires Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents de cybersécurité Nouvelles réglementations entraînant de nouveaux besoins clients Instabilité géopolitique impactant la cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> Politique cybersécurité Système de management de la sécurité (ISO 27001) 	4.5.4	Part de sites certifiés ISO 27001	-	60%	Stable
E1, S4, G1	Développement du Numérique Responsable	Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'éco-conception Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques Aubay via des pratiques d'éco-conception Amélioration de l'inclusivité des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'accessibilité Amélioration de l'inclusivité des services numériques Aubay via des pratiques d'accessibilité Mécénat de compétences Intégration systématique de critères RSE dans les appels d'offres Non-respect de la réglementation concernant l'inclusion numérique	<ul style="list-style-type: none"> Démarche Numérique Responsable Engagement sur le mécénat et dispositif de mécénat de compétences pour soutenir des projets à valeur sociétale 	4.5.3	Dons en mécénat	Poursuivre l'augmentation des dons associés aux activités de mécénat	1,4 M€	Baisse

La Direction Générale est responsable de la mise en œuvre des politiques RSE comme expliqué dans la section 4.1.2.1 *Fonctionnement, rôles et responsabilités de la gouvernance*. Lors de l'élaboration des politiques, les intérêts de l'ensemble des parties prenantes potentiellement affectées sont considérés. En fonction de la nature de ces parties prenantes, les politiques sont diffusées via les supports les plus appropriés (site internet, intranet, siège social).

¹ La méthodologie a été actualisée afin de ne considérer que les collaborateurs formés au cours des deux dernières années. En conséquence, les données présentées cette année ne sont pas directement comparables avec les données historiques.

4.2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

4.2.1. Taxonomie européenne

Lancée par la Commission Européenne en 2018, la Taxonomie verte vise à définir la liste des activités les plus réductrices en émissions de gaz à effet de serre, en harmonisant au niveau de l'Union Européenne (UE) les critères permettant de déterminer si une activité économique est durable sur le plan environnemental.

L'objectif global de la Taxonomie est de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'UE de 50% d'ici à 2030 et d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, en accélérant l'orientation des investissements vers les entreprises qui contribuent à atteindre les objectifs recherchés dans le cadre du Green Deal.

L'identification de l'alignement d'une activité passe par une étape de vérification de son éligibilité. Une activité est considérée comme « éligible » si elle est listée dans les actes délégués (2021/2139, 2022/1214, 2023/2485, 2023/2486) précisant l'application du règlement Taxonomie.

Pour être durable selon le système de classification défini par le règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020 et être considérée comme « alignée », une activité économique doit être éligible (description dans les règlements délégués), contribuer substantiellement à au moins un objectif environnemental (en répondant à un certain nombre de critères définis dans le règlement), ne causer aucun dommage significatif aux cinq autres (DNSH) tout en respectant les garanties minimales.

Les six objectifs environnementaux de la Taxonomie sont les suivants : 1) atténuation du changement climatique (CCM) ; 2) adaptation au changement climatique (CCA) ; 3) utilisation durable et protection de l'eau et des ressources marines (WTR) ; 4) transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage (CE) ; 5) prévention et contrôle de la pollution (PPC) ; 6) protection d'écosystèmes sains (BIO).

Les indicateurs concernés par le règlement sont le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation. Ils sont à exprimer en pourcentage d'éligibilité et d'alignement à la Taxonomie.

Ainsi, une fois la conformité générale des activités de Aubay aux catégories de la Taxonomie analysée et les activités classées comme « éligibles » et « alignées » ; le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation pour 2025 associés à ces activités ainsi que leur importance relative par rapport à l'activité totale de Aubay, ont été calculés.

À noter qu'Aubay n'exerce aucune activité liée à l'énergie nucléaire et au gaz fossile, comme détaillé dans le tableau ci-dessous :

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

4.2.1.1. Éligibilité et alignement du chiffre d'affaires

Aubay est une Entreprise de Services du Numérique (ESN) qui fournit des services de prestations intellectuelles à ses clients sur les enjeux liés à leurs systèmes d'information. Les activités de Aubay sont des activités de services, avec les services applicatifs comme cœur de métier. Aubay n'offre pas de service d'hébergement à ses clients et ne possède pas de data centers en propre.

Pour l'objectif d'adaptation au changement climatique (CCA), les activités de Aubay répondant au code NACE 62.0 « Programmation, conseil et autres activités informatiques » et au code NAF 6202A « Conseil en systèmes et logiciels informatiques », elles pourraient correspondre à la catégorie 8.2 « Programmation, conseil et

autres activités informatiques » du règlement Taxonomie. Cette catégorie n'est éligible que sur l'objectif d'adaptation au changement climatique et elle n'est pas considérée comme « habilitante ». De ce fait, en adoptant en 2025 cette lecture restrictive du règlement, aucune part du chiffre d'affaires de Aubay sur cette activité n'est considérée à date comme éligible à la Taxonomie.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique (CCM), aucun revenu de Aubay n'a été identifié comme éligible en 2025. Par conséquent, pour l'exercice 2025, la part de revenus éligibles ou alignés à la Taxonomie s'élève à 0% du chiffre d'affaires global.

4. RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Activités économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu 2025 (en K€)	Part du chiffre d'affaires 2025	Critères de contribution substantielle					Critères d'absence de préjudice important					Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée ou éligible à la taxonomie, 2024	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire				
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																	
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM/8.2	0,0	0,0 %												0,0 %		
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																	
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM/8.2	0,0	0,0 %	E	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,0 %	H	
Total (A.1+A.2)		0,0	0,0 %												0,0 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		601 600 ¹	100 %														
Total (A+B)		601 600	100 %														

	Part de chiffre d'affaires / Total chiffre d'affaires	
	Alignement par objectif	Éligibilité par objectif
CCM	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM : Atténuation du changement climatique ; CCA : Adaptation au changement climatique ; WTR : Protection des ressources aquatiques et marines ; CE : Transition vers une économie circulaire ; PPC : Prévention et réduction de la pollution ; BIO : Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

4.2.1.2. Éligibilité et alignement des dépenses d'investissement et d'exploitation

Les dépenses de Aubay ont été analysées pour identifier les dépenses individuelles potentiellement éligibles à la Taxonomie. En particulier, ce sont les dépenses associées aux bâtiments 7.7 (CCA/CCM) et aux transports des collaborateurs 6.5 (CCA/CCM) qui ont été revues au regard des critères de la Taxonomie.

En 2025, ce sont 22,9 % des dépenses d'investissements qui sont éligibles à la Taxonomie. À noter : les dépenses d'investissements ayant été considérées dans le calcul de ce ratio sont les immobilisations corporelles, les droits d'utilisation relatifs aux contrats de location, les licences et logiciels ainsi que les autres immobilisations incorporelles.

Sur cette part éligible, les dépenses considérées comme potentiellement alignées correspondent aux dépenses associées aux transports, en particulier à celles consacrées à la location de véhicules hybrides ou électriques, mais également aux dépenses associées à l'acquisition et propriété de bâtiments.

Aujourd'hui, les informations collectées ne permettent pas de vérifier que l'ensemble des critères définis dans le règlement européen sur la Taxonomie est rempli. En effet, nos fournisseurs de véhicules ne sont pas en mesure de nous fournir l'ensemble des informations relatives aux critères d'absence de préjudice important sur l'objectif pollution (PPC). Nous suivons cependant un indicateur correspondant à la part de véhicules bas-carbone dans la flotte automobile Aubay. Ainsi, en 2025, 55% de la flotte du Groupe Aubay est composée de véhicules hybrides ou

électriques (contre 43% en 2024). Sur les bâtiments, Aubay est locataire de ses bureaux sur l'ensemble de ses sites. Une première analyse de vulnérabilité aux risques climatiques a été réalisée, ainsi que des audits énergétiques. Les principaux leviers pour l'atténuation du changement climatique et l'adaptation sont actionnables par les gestionnaires d'immeubles puisque les travaux sur l'enveloppe des bâtiments (isolation des murs, doubles vitrages) sont à la charge des propriétaires.

Pour les dépenses d'exploitation, les dépenses analysées concernent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les loyers court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs et toute autre dépense liée à l'entretien courant des actifs. Du fait des pratiques de place adoptées et à la suite d'une analyse menée sur la matérialité de ces dépenses, Aubay a décidé de se prévaloir de l'exemption de matérialité sur cet indicateur. En effet, les dépenses retenues s'établissaient à moins de 1% des dépenses d'exploitation totales en 2025 et ont donc été considérées comme non significatives.

Les ratios d'éligibilité et d'alignement obtenus peuvent être amenés à évoluer à la hausse ou à la baisse dans les années à venir. Ces variations peuvent résulter de différences dans les natures d'investissement, mais également d'éventuelles précisions complémentaires fournies par l'UE sur les textes réglementaires ou d'échanges avec les pairs du secteur pour harmoniser l'interprétation de ces textes.

1 Cf. 6.1.2 Comptes de résultat consolidés

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolu 2025 (en K€)	Part du CapEx absolu 2025	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Part du CapEx alignée ou éligible à la taxonomie, 2024	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																			
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM/CCA 6.5	0,0	0,0 %													0,0%			
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	CCM/CCA 7.7	0,0	0,0 %													0,0 %			
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																			
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM/CCA 6.5	1 054	1,0 %	E	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							20,3 %			
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	CCM/CCA 7.7	22 756	21,9 %	E	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							37,8 %			
Total (A.1+A.2)		23 810	22,9 %													58,1 %			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		80 144	78,1 %																
Total (A+B)		103 954¹	100 %																

	Part des dépenses d'investissement / Total dépenses d'investissement	
	Alignement par objectif	Éligibilité par objectif
CCM	-	22,9%
CCA	-	22,9%
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM : Atténuation du changement climatique ; CCA : Adaptation au changement climatique ; WTR : Protection des ressources aquatiques et marines ; CE : Transition vers une économie circulaire ; PPC : Prévention et réduction de la pollution ; BIO : Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

1 Cf. 6.3 Notes d'annexes : Note 9 - État de l'actif immobilisé

4. RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Activités économiques	Code(s)	OpEx absolu 2025 (en K€)	Part de l'OpEx absolu 2025	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important				Garanties minimales	Part de l'OpEx alignée ou éligible à la taxonomie, 2024	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																	
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																	
		0,0	0,0 %												0,0 %		
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)																	
		0,0	0,0 %												0,0 %		
Total (A.1+A.2)		0,0	0,0%												0,0 %		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																	
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		533 124 ¹	100%														
Total (A+B)		533 124	100%														

	Part des dépenses opérationnelles / Total dépenses opérationnelles	
	Alignement par objectif	Éligibilité par objectif
CCM	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM : Atténuation du changement climatique ; CCA : Adaptation au changement climatique ; WTR : Protection des ressources aquatiques et marines ; CE : Transition vers une économie circulaire ; PPC : Prévention et réduction de la pollution ; BIO : Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Aujourd'hui, Aubay ne s'est pas fixé d'objectif chiffré pour aligner ses activités économiques (chiffre d'affaires, CapEx, OpEx) sur les critères établis dans le règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission.

1 Cf. 6.1.2 Comptes de résultat consolidés

4.2.2. Changement climatique [ESRS E1]

4.2.2.1. Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique

4.2.2.1.1. Analyse de scénarios climatiques

Le Groupe Aubay a été accompagné en 2023 par un cabinet externe spécialisé Énergie/Climat pour réaliser une étude sur les risques et opportunités liés au changement climatique pour le modèle d'affaires de Aubay.

Le processus d'analyse comprenait les étapes suivantes :

→ Analyse des activités de Aubay et réalisation d'un Bilan Carbone complet

→ Analyse qualitative globale : identification d'une liste de risques et d'opportunités pour Aubay, qualification des risques et opportunités au cours d'un atelier et définition d'une liste restreinte de risques et opportunités

→ Analyse quantitative détaillée des risques et opportunités de la short-list : plusieurs entretiens pour aider à la quantification

L'ensemble de l'étude s'est appuyée sur les projections climatiques du GIEC, notamment le RCP 8.5 (scénario le plus pessimiste) et le RCP 2.6 (scénario le plus optimiste).

Le scénario RCP 8.5 représente un futur où les émissions de gaz à effet de serre continuent d'augmenter fortement tout au long du 21^{ème} siècle. Ce scénario est souvent qualifié de "business as usual" car il suppose l'absence de politiques climatiques supplémentaires. Les principales caractéristiques de ce scénario incluent :

- Forçage radiatif : +8,5 W/m² d'ici 2100.
- Température globale : Augmentation de la température moyenne mondiale de 4°C ou plus par rapport aux niveaux préindustriels.

- Conséquences : Hausse significative du niveau des mers, événements météorologiques extrêmes plus fréquents et intenses, impacts sévères sur les écosystèmes et la biodiversité

Le scénario RCP 2.6 envisage un futur où des mesures ambitieuses sont prises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ce scénario suppose que les émissions atteignent un pic rapidement, puis diminuent fortement pour atteindre des niveaux proches de zéro avant la fin du siècle. Les principales caractéristiques de ce scénario incluent :

- Forçage radiatif : +2,6 W/m² d'ici 2100.
- Température globale : Limitation de l'augmentation de la température moyenne mondiale à environ 1,5°C à 2°C par rapport aux niveaux préindustriels.
- Conséquences : Réduction des risques d'événements météorologiques extrêmes, impacts moins sévères sur les écosystèmes et la biodiversité, élévation modérée du niveau des mers.

Plusieurs horizons temporels ont été considérés : court (jusqu'à 2 ans), moyen (3 à 6 ans) et long terme (plus de 7 ans). L'évaluation a été réalisée en tenant compte de la probabilité et de l'ampleur de l'ensemble des risques et opportunités, ainsi que de la localisation géographique des sites Aubay.

La gestion des risques et le contrôle interne chez Aubay sont assurés par la Direction Générale et principalement deux de ses composantes que sont la Direction Financière et la Direction Juridique. Les risques et opportunités liés au climat sont inclus dans le même processus. Par ailleurs, l'analyse des risques et opportunités est présentée au Comité Stratégique RSE.

Dans cette étude, au vu des activités de Aubay, les aléas climatiques suivants ont été considérés :

Aléas climatiques extrêmes	Aléas climatiques chroniques
<ul style="list-style-type: none"> ● Sécheresse, canicules ● Inondations ● Événements climatiques extrêmes (ouragans, tornades, fortes précipitations) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Hausse de la température ● Élévation du niveau des mers

Pour Aubay, les risques physiques tels que les risques climatiques chroniques et extrêmes ont des impacts et des probabilités d'occurrence faibles et ne sont pas ressortis comme matériels.

En ce qui concerne les risques climatiques extrêmes, l'activité de Aubay n'est pas fortement dépendante des bâtiments. Toutes nos activités se déroulent dans des grandes villes, qui bénéficient d'une meilleure protection contre les coupures de courant. À noter que seul notre bureau de Barcelone est situé en zone côtière, ce qui limite notre exposition aux risques d'inondation. De plus, notre consommation d'eau relève uniquement de nos activités de bureaux, incluant l'utilisation pour les sanitaires et l'entretien des locaux (0,6 m³/m² en 2025 pour le Groupe Aubay), réduisant ainsi notre vulnérabilité aux pénuries d'eau.

En ce qui concerne les risques climatiques chroniques, notre activité de bureau est relativement bien protégée grâce à la climatisation de nos locaux, ce qui permet de maintenir des conditions de travail confortables même en période de chaleur extrême.

À savoir que pour évaluer les impacts de ses activités sur le changement climatique, Aubay calcule depuis 2021 un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre, dit bilan carbone qui suit le référentiel du GHG Protocol. La méthodologie bilan carbone permet d'identifier l'ensemble des sources d'émissions associées aux activités d'une entreprise, ainsi que de les hiérarchiser de façon précise. Une fois dressé, le but du bilan carbone est d'aiguiller vers les actions prioritaires à engager pour réduire son empreinte carbone et contribuer à la lutte contre le changement climatique.

Dans le cadre de l'étude menée sur les risques et opportunités, une analyse des risques de transition a également été réalisée. Pour Aubay, les risques de transition sont directement liés aux enjeux à venir autour de la gestion de l'énergie.

Les résultats de cette étude ont enrichi nos travaux sur la double matérialité. Ainsi, les impacts, risques et opportunités matériels pour Aubay liés au changement climatique ont été identifiés et leur importance évaluée à travers cette approche. La méthodologie adoptée est décrite en détails dans la section 4.1.5.1 *Méthodologie de l'analyse de double matérialité*. Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des IRO matériels pour Aubay liés au changement climatique.

Énergie

IRO	Type
Développement des énergies renouvelables sur les sites Aubay et dans l'approvisionnement	Impact positif
Surconsommation d'énergie	Impact négatif
Développement des énergies renouvelables via des installations sur les sites Aubay	Opportunité
Hausse des coûts de l'énergie issue des combustibles fossiles	Risque de transition du marché
Non-respect de la réglementation concernant la gestion de l'énergie (ex : décret tertiaire, audits énergétiques, BEGES)	Risque de transition politique et juridique

Atténuation du changement climatique

IRO	Type
Compensation carbone en investissant dans des projets tels que la reforestation ou de captage et stockage de carbone	Impact positif
Bilan carbone, dont émissions de gaz à effet de serre associées aux déplacements des collaborateurs	Impact négatif
Adaptation des systèmes d'informations pour répondre aux réglementations ESG	Opportunité

Adaptation au changement climatique

IRO	Type
Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'éco-conception	Impact positif
Optimisation de l'empreinte environnementale des services numériques Aubay via des pratiques d'éco-conception	Impact positif
Perturbations dans l'approvisionnement en énergie, dues à des facteurs environnementaux ou géopolitiques, pouvant affecter la continuité des opérations (ex : datacenters)	Risque de transition politique et juridique Risque climatique extrême
Développement de l'IT for Green (solutions numériques au service des enjeux climatiques)	Opportunité
Intégration systématique de critères RSE dans les AO	Opportunité

4.2.2.1.2. Incidences financières associées aux impacts, risques et opportunités

Sans développement des énergies renouvelables, la dépendance aux combustibles fossiles et leur raréfaction progressive risquent d'entraîner une hausse significative des coûts de l'énergie. En effet, à mesure que les réserves de combustibles fossiles diminuent, leur extraction devient plus coûteuse. Cette situation, combinée à une demande énergétique mondiale croissante, pousse les prix à la hausse. C'est pourquoi, la hausse des coûts de l'énergie issue des combustibles fossiles est un risque de transition de marché à court terme, mais avec une incidence financière faible (0 à 2% du résultat net) pour Aubay.

Les crises géopolitiques et les catastrophes naturelles peuvent entraîner des difficultés d'approvisionnement en énergie ou des coupures électriques, impactant le fonctionnement des systèmes d'information. Ce risque climatique et de transition à court terme a une incidence financière extrême, car il affecterait l'ensemble de nos activités (plus de 10% du résultat net).

Le risque de non-respect de la réglementation concernant l'énergie peut entraîner des pénalités financières. Ce risque de transition à court terme a une incidence financière modérée (2 à 5% du résultat net) pour Aubay.

4.2.2.2. Gouvernance et pilotage des sujets liés au changement climatique

Les sujets liés au changement climatique sont suivis selon les modalités décrites dans la section 4.1.2 *La gouvernance de la durabilité* et gérés par le service RSE qui travaille avec un ensemble de services internes pour déployer les politiques climat.

Par ailleurs, le processus d'élaboration du plan de transition climatique d'Aubay se déroule en plusieurs étapes clés. En 2025, des travaux de formalisation ont été menés pour la quantification GES des leviers de décarbonation et la définition de trajectoire carbone. Ces éléments ont permis d'enrichir notre plan de décarbonation, qui constitue une première étape dans la construction de notre plan de transition :

1. Co-construction et validation : le plan a été élaboré en collaboration avec les services et filiales pertinents pour garantir sa faisabilité et son alignement avec les réalités opérationnelles métiers
2. Validation au niveau de la Direction Générale : celle-ci a examiné le plan pour s'assurer de sa cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise
3. Mise en œuvre : avec l'appui de l'équipe RSE, les différents services appliquent leur feuille de route personnalisée, permettant l'intégration de la durabilité dans tous les métiers et périmètre d'Aubay.

Le pilotage de l'avancement des plans d'actions se fait, selon les sujets, de façon mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle :

- Mensuellement : avec les Services Généraux de chaque pays
- Trimestriellement : Comité RSE stratégique
- Semestriellement : Comité RSE opérationnel
- Annuellement : Bilan carbone annuel

La Direction Générale et le Conseil d'administration sont régulièrement informés de l'avancée des actions pour optimiser les impacts de l'entreprise sur le climat et pour saisir les opportunités associées à la transition.

Les sujets climat sont intégrés dans les systèmes d'incitation du management de l'entreprise. Le Conseil d'administration a retenu la poursuite de la démarche d'engagement auprès de SBTi, comme indicateur pour définir les principaux objectifs de performance devant asseoir la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux. Ces éléments sont décrits de façon détaillée dans la section 4.1.2.3 *Rémunérations au titre de la durabilité*.

4.2.2.3. Plan de décarbonation pour l'atténuation du changement climatique [E1-1, E1-2]

Le secteur du numérique est responsable aujourd'hui de près de 4% des émissions de gaz à effet de serre mondiales. (source : ADEME).

Dans ce contexte, Aubay s'engage à agir pour réduire sa contribution au changement climatique et participer à la construction d'un monde plus durable et moins carboné. En tant qu'entreprise de services du numérique, Aubay peut agir sur les impacts de ses bureaux, de sa chaîne d'approvisionnement, du déplacement de ses collaborateurs ou des services proposés à ses clients.

Notre plan de décarbonation s'intègre dans la construction de notre plan de transition climatique, et reprend nos objectifs, stratégie et actions pour atteindre ces ambitions. L'équipe RSE Groupe, soutenue par les Comités RSE, est responsable de la supervision et de la mise en œuvre du plan, ainsi que de la communication à ce sujet avec les parties prenantes.

Dans le cadre de ce plan, nous avons fixé des objectifs de réduction des émissions de GES détaillés dans la section 4.2.2.3.1 *Cibles et résultats liés au changement climatique*. Pour atteindre ces objectifs, nous mettons en œuvre un plan d'actions de réduction de notre impact carbone, dans l'ensemble de nos filiales. Ces actions sont détaillées dans la section 4.2.2.4 *Plan d'actions lié au changement climatique*.

4.2.2.3.1. Cibles liées au changement climatique [E1-4]

Notre trajectoire de décarbonation a été validée par l'initiative Science-Based Targets (SBTi) et se décline selon les objectifs de réduction suivants :

- Réduire nos émissions scopes 1 et 2 de 50% à horizon 2032 (en tCO₂e, base 2022)
- Réduire nos émissions scope 3 de 58% à horizon 2032 (en tCO₂e/€ VA, base 2022)

À savoir que les cibles scope 2 concernent les émissions calculées selon la méthode fondée sur le marché.

Ces cibles ont été déterminées avec l'accompagnement d'un cabinet de conseil spécialisé Énergie/Climat et à l'aide des outils mis à disposition par SBTi. Un objectif en intensité a été déterminé pour le scope 3 pour prendre en considération l'évolution du chiffre d'affaires.

Aubay se base également sur le CDP pour pouvoir mettre en perspective sa trajectoire de décarbonation par rapport aux autres entreprises de son secteur. En effet, le CDP fournit un cadre structuré et transparent pour comparer les ambitions climatiques des entreprises.

Le SBTi a classé l'ambition des objectifs scopes 1 et 2 de Aubay comme étant conforme à une limitation du réchauffement de la planète 1,5°C.

Le plan de décarbonation est porté par la Direction Générale et il est pleinement intégré dans la feuille de route RSE. Il s'inscrit dans une logique de transformation du modèle d'affaires : sobriété numérique, mobilité durable, achats responsables.

Ainsi, dans le cadre de notre feuille de route RSE, nous avons aussi fixé les objectifs environnementaux suivants :

- Alimenter 100% des sites du Groupe par de l'électricité renouvelable en 2030
- Réduire de 30% notre consommation d'électricité en 2025 (base 2018, en kWh/m²)
- Réduire de 65% notre consommation de papier en 2025 (base 2018, en nombre de feuilles A4/collaborateur)

4.2.2.3.2. Trajectoire carbone

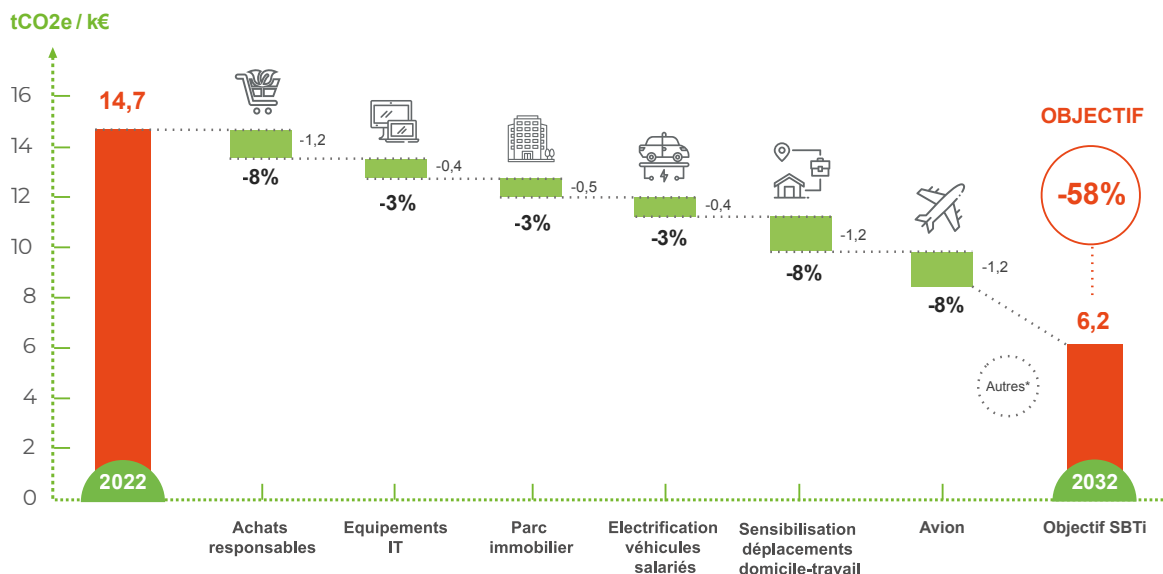
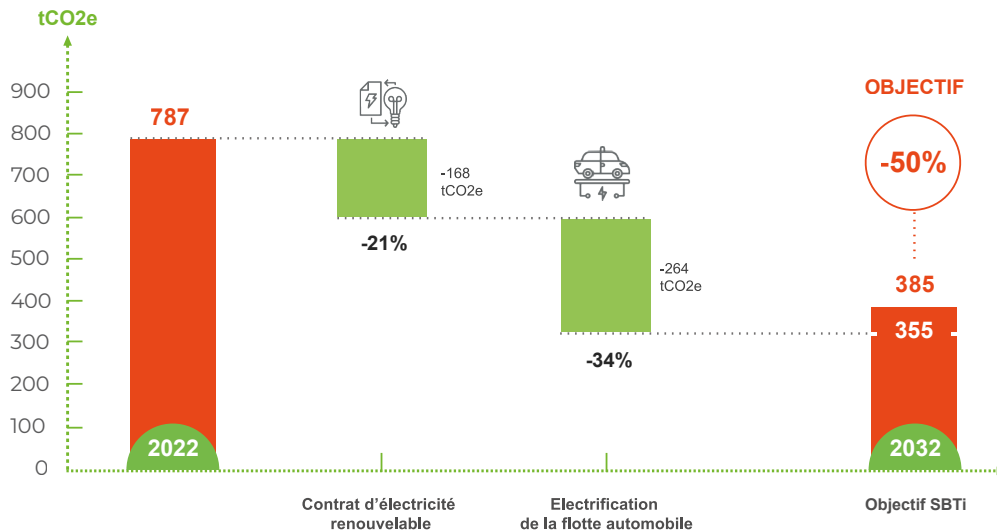
La trajectoire carbone d'Aubay prévoit une réduction progressive des émissions jusqu'en 2032, avec des objectifs par filiales et par catégorie d'émissions. Les données de trajectoire sont exprimées en tCO₂e et en intensité carbone (tCO₂e/M€). Un outil de trajectoire carbone permet de suivre les résultats, adapter les hypothèses et piloter l'atteinte de ces objectifs.

Des indicateurs sont mis à jour dans l'outil de trajectoire carbone pour mesurer l'impact des actions et ajuster la trajectoire si nécessaire. Ci-contre quelques exemples d'indicateurs : litres de carburant consommés, dépenses (k€) en prestations de services, nombre de PC et smartphones achetés (reconditionnés ou non), distances parcourues en avion (km), etc.

4.2.2.3.3. Leviers de réduction et ressources

Afin d'atteindre ses objectifs de décarbonation, Aubay a identifié des leviers de décarbonation pour chaque catégorie majeure d'émissions carbone. Les principaux leviers de décarbonation identifiés sont les suivants :

- Sobriété énergétique et énergies renouvelables (scopes 1 et 2)
- Mobilité durable (scopes 1 et 3)
- Numérique responsable (scopes 2 et 3)
- Achats responsables (scope 3)
- Parc immobilier (scope 3)



*Réduction déjà réalisée entre 2022 et 2024 + autres actions marginales

Les actions derrière chacun de ces leviers sont décrites en détails dans la partie 4.2.2.4 *Plan d'actions lié au changement climatique* [E1-4].

Des indicateurs de performance sont également en place pour suivre les progrès réalisés. Ces indicateurs incluent la réduction des émissions de GES, l'augmentation de l'efficacité énergétique et la part d'énergies renouvelables dans notre consommation totale d'énergie. Nos progrès sont ainsi communiqués publiquement dans notre Rapport de durabilité, pour assurer la transparence et l'engagement continu vis-à-vis de nos parties prenantes. Ces éléments sont détaillés dans la section 4.2.2.5 *Résultats liés au changement climatique*.

Aujourd'hui, les actions prévues dans le plan de décarbonation sont financées via les budgets des services en charge de leur mise en œuvre. La transition climatique est une notion transversale chez Aubay, qui implique différents acteurs et projets, ce qui nécessite une répartition du budget. Nos efforts restent cependant coordonnés pour maximiser l'impact de ces investissements.

En obtenant la certification ISO 14064-1, Aubay Italie démontre son engagement envers la réduction de leur empreinte carbone et la promotion du développement durable. Par ailleurs, 55% des sites Aubay sont certifiés ISO 14001 pour leur système de management environnemental en 2025.

À noter que Aubay ne fait pas partie des indices de référence « accord de Paris ».

4.2.2.4. Plan d'actions lié au changement climatique [E1-4]

4.2.2.4.1. Actions en faveur de la sobriété énergétique

Aujourd'hui, nos consommations d'énergie résultent avant tout de nos activités de bureaux et alimentent les usages suivants : chauffage, éclairage, ventilation, climatisation et bureautique.

En 2025, Aubay a poursuivi ses actions en faveur de la sobriété énergétique. Il s'agit notamment de :

- la régulation des températures dans les bureaux ;
- l'ajustement des températures de refroidissement des salles serveurs ;
- la programmation et la suspension automatique des climatisations / chauffages ;
- l'installation systématique de systèmes de détection de mouvement pour automatiser l'allumage et l'extinction de l'éclairage ;
- la poursuite du relamping en LED ;
- la baisse des températures des ballons d'eau chaude ;
- l'installation systématique d'équipements moins énergivores lors du renouvellement des équipements.

Des audits énergétiques ont également été réalisés en 2024 sur plusieurs sites Aubay, notamment en France.

Synthèse des préconisations issues des audits énergétiques pour les sites Aubay Ile-de-France et Nantes :

Préconisation	Investissement (€ HT)	Réductions de GES attendues/an (t CO2e)
Relamping et mise en place d'une gradation et de détecteurs de présence dans les bureaux	160 380	0,64
Installation de panneaux photovoltaïques en toiture	157 900	3,41
Mise en place de têtes thermostatiques sur les radiateurs	1 300	0,2
Calorifugeage des réseaux d'eau chaude sanitaire	1 610	0,12

Cependant, étant donné que Aubay est locataire de tous ses sites, certaines recommandations ne sont pas applicables, notamment les travaux sur l'enveloppe des bâtiments (isolation des murs, doubles vitrages).

Dans le cadre des déménagements prévus en France en 2026, notamment suite au rachat de Solutec, l'efficacité énergétique sera un critère essentiel pour le choix des nouveaux sites.

4.2.2.4.2. Des déplacements plus vertueux pour les collaborateurs

Compte tenu de la spécificité de son activité de conseil, Aubay porte une attention particulière au suivi des distances parcourues par ses collaborateurs, en distinguant les déplacements professionnels des déplacements domicile-travail.

Pour réduire l'impact des déplacements des collaborateurs en clientèle, lorsque plusieurs missions peuvent concerner un même consultant, la proximité avec son domicile est un des critères de choix retenu.

Pour promouvoir les mobilités durables, des lignes directrices pour réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ont été partagées dans l'ensemble des filiales. Les bonnes pratiques détaillées recommandent de privilégier les transports en commun et les mobilités douces, d'adopter des méthodes pour utiliser un véhicule de façon moins impactante et de ne prendre l'avion qu'en dernier recours.

Par ailleurs, dans le cadre des renouvellements de flotte automobile, ce sont les motorisations hybrides et électriques qui sont systématiquement privilégiées.

Afin d'optimiser nos consommations d'énergie, des collaborateurs ont la charge de la gestion de l'énergie sur l'ensemble de nos sites. Dans certaines filiales, le suivi de la consommation d'électricité a également été renforcé grâce à l'installation d'un logiciel de pilotage.

Pour pérenniser des habitudes d'utilisation durable des ressources, nous sensibilisons nos collaborateurs à la réduction individuelle des consommations énergétiques et à l'adoption de gestes quotidiens plus responsables via des supports de communication variés : fiches RSE, posts sur les réseaux sociaux, affiches, nudges, organisation de webinaires.

Le Groupe Aubay a également pour objectif d'augmenter la part d'électricité renouvelable dans ses consommations électriques. En 2025, c'est l'ensemble des sites Aubay France qui est passé à l'électricité renouvelable amenant la part de sites Aubay alimentée à l'électricité renouvelable à 94%.

L'installation de dispositifs de production d'électricité renouvelable directement sur site est également une opportunité étudiée par Aubay. En produisant sa propre énergie, une entreprise devient moins dépendante des fluctuations des prix de l'énergie sur le marché et peut assurer une continuité de ses opérations même en cas de perturbations de l'approvisionnement.

La dépendance aux combustibles fossiles et leur raréfaction progressive risquent en effet d'entraîner une hausse significative des coûts de l'énergie issue de ces sources. En effet, à mesure que les réserves de combustibles fossiles diminuent, leur extraction devient plus coûteuse. Cette situation, combinée à une demande énergétique mondiale croissante, pousse les prix à la hausse. Les crises géopolitiques et les catastrophes naturelles peuvent elles entraîner des difficultés d'approvisionnement en énergie ou des coupures électriques, impactant le fonctionnement des systèmes d'information. Le recours aux énergies renouvelables permet aussi d'anticiper le durcissement de certaines réglementations, comme l'entrée en vigueur de la taxe carbone.

Aubay suit de près les évolutions réglementaires en matière d'énergie et de climat notamment, via une veille environnementale réalisée à l'aide de divers outils.

Pour inciter à utiliser des modes de transports doux, Aubay France propose également à ses collaborateurs de bénéficier d'indemnités kilométriques vélo et a mis en place un parking vélo au siège. Des prises permettant la recharge de véhicules électriques ont été installées dans le parking, afin de faciliter et d'encourager les collaborateurs à opter pour des modèles hybrides ou électriques. En 2025, le dispositif de Forfait Mobilité Durable (FMD) est également entré en vigueur en France. Ce forfait permet la prise en charge, par l'employeur, des frais engagés par les collaborateurs utilisant des solutions de mobilité durable telles que le vélo (y compris électrique), le covoiturage, les transports en commun hors abonnements ou encore les services de mobilité partagée.

En Belgique, le budget mobilité, qui permet aux collaborateurs de choisir des solutions de transport plus durables et adaptées à leurs besoins, est aussi mis en avant auprès des collaborateurs.

En 2025, Aubay Italie a créé un poste de *mobility manager* afin de structurer et renforcer sa stratégie en matière de mobilité durable. Cette fonction contribue pleinement à la démarche de l'entreprise visant à réduire son empreinte environnementale.

Enfin, la pérennisation du télétravail dans l'ensemble des filiales, permet également d'optimiser les déplacements domicile-travail des collaborateurs, contribuant ainsi à la réduction de notre empreinte carbone.

4.2.2.4.3. Des achats plus responsables

Les exigences RSE de Aubay sont formalisés auprès de nos sous-traitants et fournisseurs dans notre Charte Achats Responsables, comme détaillé dans la section 4.3.2.2. *Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeurs [S2-1]*.

Concrètement, nous mettons également en œuvre plusieurs actions pour réduire l'empreinte carbone de nos achats :

- **Achats de goodies plus responsables.** Depuis plusieurs années en France, nous sélectionnons avec attention les goodies que nous commandons, que ce soit pour les Welcome Pack que nous distribuons aux nouveaux collaborateurs, ou pour les goodies que nous distribuons dans le cadre des forums écoles ou recrutement. En effet, nous sommes attentifs à la provenance des objets publicitaires et privilégions les fabrications françaises ou européennes. Un reporting de performance environnemental est fourni par le prestataire afin de suivre notre impact et notre empreinte carbone pour ces achats.





- **Des partenaires engagés pour nos événements internes.** Lorsque cela est possible, nous privilégions, pour nos événements internes en France, des prestataires engagés dans une offre alimentaire plus responsable et inclusive, notamment en favorisant des menus alternatifs et végétariens et des collaborations avec des structures de type ESAT.

Pour affiner le calcul de notre bilan carbone, nous travaillons également sur la collecte de l'intensité carbone de nos fournisseurs.

Notre politique d'achats responsables est conjointement liée aux actions que nous mettons en œuvre en faveur de l'économie circulaire, notamment pour la réduction de la consommation de ressources comme détaillé dans la section 4.2.3.3.2 *Réduction de la consommation de ressources naturelles*.

4.2.2.4.4. Actions pour réduire l'impact environnemental de nos immobilisations

Aubay s'engage pour une gestion responsable des équipements informatiques via de nombreuses actions :

 Réduction du besoin matériel	 Réemploi du matériel	 Allongement de la durée de vie et réparabilité	 Achats responsables et fin de vie
<ul style="list-style-type: none"> ● Suppression des téléphones fixes ● Virtualisation complète des infrastructures ● Attribution des petits équipements types sacoches et souris, sur demande uniquement, pour éviter la surconsommation et garantir leur utilisation par les collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ● Location des imprimantes ● Réutilisation interne des équipements ● Achat de matériel reconditionné 	<ul style="list-style-type: none"> ● Allongement de la durée de vie des PC pour passer de 3 à 5 ans ● Sensibilisation des collaborateurs à l'entretien du matériel ● Réemploi des pièces détachées ● Conseils pour optimiser performance et usage ● Allongement de la garantie 	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluation RSE des fournisseurs ● Intégration de critères environnementaux dans le choix de matériel : EPEAT, TCO Certified ● Fin de vie : recyclage des DEEE par notre prestataire spécialisé, soit par le don à des associations en vue du réemploi

Par ailleurs, dans le cadre des déménagements prévus de ses sites en France, un mobilier éco-conçu doit être privilégié et le mobilier qui ne sera plus utilisé sera revalorisé.

4.2.2.4.5. Vers un Numérique plus Responsable

Depuis sa signature du manifeste Planet Tech'Care en septembre 2021, Aubay s'est engagé à mesurer et réduire les impacts environnementaux de ses services, mais également à sensibiliser toutes ses parties prenantes à ces enjeux cruciaux.

Depuis 2022, Aubay est aussi signataire de la Charte Numérique Responsable portée par l'Institut du Numérique Responsable (INR). L'INR est un think and do tank créé en 2018 qui rassemble entreprises et organisations autour de l'expérimentation et la promotion de bonnes pratiques pour un numérique plus régénérateur, inclusif et éthique.

La démarche Numérique Responsable de Aubay a été récompensée par l'obtention du label NR (Numérique Responsable) de niveau 1 en début d'année 2023. Au travers ce label, c'est la qualité de nos engagements qui est saluée et un encouragement certain à œuvrer pour un modèle numérique soutenable. Le label NR s'appuie sur un référentiel construit par l'INR en partenariat avec le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire, l'ADEME et WWF. Ce référentiel est construit autour de 5 axes : stratégie et gouvernance, soutien à la stratégie NR, cycles de vie des services numériques, extension de la démarche NR, produits et services des ESN.

En 2025, Aubay a initié le processus de labellisation de niveau 2 et sa démarche a été audité en novembre 2025, pour un résultat attendu au S1 2026.

Une Core Team dédiée au Numérique Responsable chez Aubay France est en charge du pilotage des différents chantiers et assure une veille active sur le sujet, ce qui permet de faire progresser de manière continue Aubay dans l'inclusion du numérique durable dans ses activités.

Pour une société de conseil comme Aubay, former son personnel est indispensable afin de délivrer un service d'excellence et développer les compétences individuelles. Nous souhaitons que nos collaborateurs soient toujours en mesure d'accompagner nos clients sur les enjeux d'aujourd'hui et de demain, une ambition qui passe actuellement par leur capacité à proposer des solutions numériques plus sobres. C'est pourquoi Aubay a continué de déployer en 2025 en France un cycle de formations dédiées au Numérique Responsable partagé en trois volets : un module de sensibilisation des impacts du numérique et de la démarche de conception responsable, un module sur l'écoconception et un dernier module sur l'accessibilité numérique. Depuis septembre 2022, près de 300 collaborateurs Aubay ont suivi un module de formation NR.

Aubay a aussi à cœur de sensibiliser l'ensemble de ses employés aux conséquences environnementales des usages numériques, pour les accompagner vers une modération de leurs pratiques numériques quotidiennes. Dans le cadre du parcours de formation NR que nous proposons chez Aubay, le MOOC en libre-accès élaboré par l'Institut du Numérique Responsable est systématiquement diffusé auprès de tous les nouveaux collaborateurs. Cette sensibilisation passe également par des communications régulières via des supports variés : fiches RSE, webinaires, Fresques du Numérique, quiz, affiches...

Aubay veut également accompagner ses clients dans leur transition écologique et environnementale, en leur proposant des solutions numériques adaptées à leurs besoins, pour réduire l'impact environnemental de leurs pratiques numériques. Dans ce cadre, plusieurs développeurs participent chaque année à des challenges EcoCode dont l'objectif est de faire émerger des bonnes pratiques d'éco-conception du code et dont Aubay est partenaire. L'éco-conception est une démarche qui vise à réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long du cycle de vie d'un service numérique.

En 2025, un ensemble de documents (appelé "Kit NR") à destination des équipes projet a été élaboré pour les aider à déployer une démarche NR. Ce kit comprend les éléments suivants :

- les parcours de formation proposés aux collaborateurs,
- les bonnes pratiques à suivre par profils de collaborateur (Chef de projet, développeur, BA, ...) et selon les 2 axes : éco-conception et Accessibilité,
- une grille d'analyse des objectifs NR du projet,
- un formulaire de REX client,
- un canal de retour projet,
- et des manuels d'utilisateurs sur les outils préconisés (EcoIndex, Fruggr, Audit RGAA).

Ce kit peut être déployé au sein des projets avec l'aide d'un "Réfèrent NR", personne experte des thématiques éco-conception et accessibilité, et en contact avec l'équipe RSE pour lui remonter les grandeurs du projet (score NR ciblé, atteint, empreinte carbone de la prestation...).

Pour aider ses clients à réduire leur impact environnemental, Aubay les accompagne également sur des prestations d'IT for Green. L'IT for Green désigne l'utilisation des technologies de l'information pour optimiser l'empreinte environnementale. Cela inclut le développement de solutions pour surveiller et réduire les émissions de GES optimiser l'utilisation des ressources naturelles ou encore améliorer la gestion de l'énergie. Dans le cadre des activités de la Cellule Innovation, plusieurs projets décrits dans la section 4.5.2 *Innovation constituent des solutions d'IT for Green.*

Début 2025, un hackathon autour du Numérique Responsable a également été organisé. Cet événement a permis la mutualisation des talents Aubay pour imaginer, en équipe, des applications ou services digitaux qui favorisent une consommation plus durable, encouragent et permettent aux utilisateurs de minimiser leur empreinte écologique.

Le Groupe Aubay, qui accompagne la transformation digitale des systèmes d'information de ses clients, peut aussi contribuer à leur adaptation pour répondre aux nouvelles exigences ESG. En effet, les réglementations en matière d'ESG exigent une collecte accrue de données, similaire à celle requise pour le reporting financier. Pour gérer efficacement ces données, il est nécessaire de disposer de systèmes d'information plus robustes puisque ces systèmes doivent être capables de traiter de grandes quantités de données provenant de diverses sources, d'assurer leur justesse et leur traçabilité.

Enfin, la démarche Numérique Responsable et RSE de Aubay permet de répondre à l'exigence croissante des clients en matière de RSE, qui s'exprime à travers des critères RSE de plus en plus stricts et significatifs dans les appels d'offres.

4.2.2.5. Résultats liés au changement climatique [E1-5, E1-6]

Aubay suit plusieurs indicateurs pour mesurer l'impact environnemental de ses activités, notamment sur ses sites, mais aussi concernant les déplacements de ses collaborateurs :

Indicateurs - Consommation d'énergie et mix électrique	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Efficacité énergétique électrique (en kWh/m²)	56	59	-5%
Consommation d'électricité produite à partir de sources fossiles (en kWh) [E1-5]	11 644	48 561	-76%
Consommation d'électricité produite à partir de sources nucléaires (en kWh) [E1-5]	217 031	435 471	-50%
Consommation d'électricité produite à partir de sources renouvelables (en kWh) [E1-5]	592 134	410 100	44%
Part de sites alimentés en électricité renouvelable	94%	65%	45%
Consommation de gaz rapportée à la surface (en kWh PCS/m²)	2	4	-55%

En 2025, la consommation d'électricité du Groupe en absolu a baissé de 8%. En parallèle, la politique d'optimisation des surfaces de bureaux occupées s'est, elle aussi, poursuivie. Ces actions conjointes ont permis de poursuivre la baisse du ratio d'efficacité électrique (basé sur la surface en fin d'année). De plus, à fin 2025 quasiment la totalité des sites du Groupe Aubay est alimentée en électricité renouvelable.

Règles de calcul :

La consommation d'électricité correspond aux quantités d'électricité comptabilisées sur la base de la facturation (données estimées).

Une méthode d'estimation basée sur les consommations mensuelles disponibles a été retenue dans les cas où les entités ne seraient pas en mesure de collecter les factures sur l'année entière.

Dans le cas d'une facture bimestrielle reportant une consommation à cheval sur deux années, la consommation est divisée en deux parties égales.

La répartition des différentes consommations d'électricité par sources (fossiles, nucléaires, renouvelables) est faite à la fois par l'approche location-based et l'approche market-based, selon les informations disponibles.

Indicateurs - Déplacements	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Distances parcourues en voiture pour des déplacements professionnels par collaborateur (en km/collaborateur)	191	177	8%
Distances parcourues en avion pour des déplacements professionnels par collaborateur (en km/collaborateur)	3 258	2 869	14%
Distances parcourues en train pour des déplacements professionnels par collaborateur (en km/collaborateur)	1 299	1 195	9%
Distances parcourues en voiture pour des déplacements domicile-travail par collaborateur (en km/collaborateur)	1 274	1 425	-11%
Distances parcourues en transports en commun pour des déplacements domicile-travail par collaborateur (en km/collaborateur)	2 705	2 379	14%
Part de distances parcourues en transport en commun pour les déplacements domicile-travail	68%	63%	9%
Part de véhicules électriques ou hybrides dans la flotte automobile	55%	43%	28%

Entre 2024 et 2025, l'augmentation des distances parcourues s'explique par un retour sur site des collaborateurs et davantage de déplacements professionnels. À noter que les transports en commun sont privilégiés par les collaborateurs pour leurs déplacements domicile-travail, une démarche encouragée par les différents dispositifs mis en place dans les pays en faveur des mobilités durables (exemple : entrée en vigueur du Forfait Mobilité Durable en France).

Règles de calcul :

Déplacements domicile-travail

Concernant les déplacements en voiture et en transports en commun :

- Pour les collaborateurs en mission, le suivi des trajets se fait via les outils de gestion qui permettent de collecter les adresses (domicile et lieu de mission) et les modes de transports ou par enquête,
- Pour le personnel en structure, le calcul des distances parcourues se base sur une enquête réalisée sur un échantillon représentatif de collaborateurs.

Les méthodes d'estimation qui peuvent être appliquées sont les suivantes :

- Tout collaborateur pour lequel il manque des données se voit appliquer une moyenne quotidienne de kilomètres parcourus.
- En cas de non-disponibilité des données pour l'ensemble du personnel, une enquête sur un échantillon représentatif de collaborateurs peut être réalisée pour estimer les distances parcourues par la totalité des collaborateurs.
- Compte tenu de l'adoption massive du télétravail, il conviendra d'appliquer à tout calcul de déplacement théorique le taux de télétravail mesuré.

Déplacements professionnels

Concernant les déplacements en voiture :

- Pour les véhicules personnels bénéficiant d'indemnités kilométriques, les distances parcourues sont suivies par la comptabilité.
- Pour les véhicules en propre ou en leasing, les distances parcourues sont suivies par la comptabilité ou le gestionnaire de leasing. En Belgique et au Luxembourg, un suivi précis est également possible via le relevé des cartes carburants.
- Les distances parcourues à titre privé et pour les déplacements domicile-travail, si elles ne peuvent être distinguées. En Belgique et au Luxembourg, elles sont plafonnées à 10 000 km par collaborateur et par an.
- Les déplacements en taxi sont estimés négligeables, à l'exception du Portugal où les déplacements en voiture de transport avec chauffeur (VTC) sont inclus dans les déplacements professionnels.

Concernant les déplacements en avion et en train :

- Les distances parcourues en train et en avion pour les déplacements professionnels sont des données facturées issues des agences de voyages et le cas échéant, calculés sur la base des billets achetés de manière complémentaire.

Pour évaluer ses émissions de gaz à effet de serre, Aubay a calculé le bilan carbone de l'ensemble du Groupe sur le scope 1 (émissions directes), le scope 2 (émissions indirectes) et le scope 3 (autres émissions indirectes). Cette étude dresse un état des lieux complet des émissions de gaz à effet de serre du Groupe Aubay sur l'année 2025. Les résultats obtenus sont détaillés ci-dessous.

La méthodologie bilan carbone permet d'identifier l'ensemble des sources d'émissions associées aux activités d'une entreprise, ainsi que de les hiérarchiser de façon précise. Une fois dressé, le but du bilan carbone est d'aiguiller vers les actions prioritaires à engager pour réduire son empreinte carbone et contribuer à la lutte contre le changement climatique.

Indicateurs - Émissions de GES [E1-6]	Valeur 2025	Valeur 2024	Evolution
Scope 1			
Émissions de GES scope 1 (en tCO ₂ e)	403	413	-2%
Scope 2			
Émissions de GES scope 2 fondées sur la localisation (en tCO ₂ e)	108	111	-3%
Émissions de GES scope 2 fondées sur le marché (en tCO ₂ e)	14	29	-52%
Scope 3			
Émissions de GES scope 3 fondées sur la localisation (en tCO ₂ e)	5 312	6 392	-17%
Émissions de GES scope 3 fondées sur le marché (en tCO ₂ e)	5 292	6 375	-17%
▶ 3-1 Produits et services achetés	1 928	2 553	-24%
▶ 3-2 Biens immobilisés	570	538	6%
▶ 3-3 Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2, méthode fondée sur la localisation)	125	137	-9%
▶ 3-3 Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2, méthode fondée sur le marché)	105	120	-13%
▶ 3-5 Déchets générés	23	28	-18%
▶ 3-6 Déplacements professionnels	352	634	-44%
▶ 3-7 Déplacements domicile-travail	2 243	2 502	-10%
Scopes 1, 2 et 3			
Émissions totales de GES fondées sur la localisation (en tCO ₂ e)	5 823	6 915	-16%
Émissions totales de GES fondées sur le marché (en tCO ₂ e)	5 709	6 817	-16%
Intensité de GES			
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (en kgCO ₂ e/k€)	10,6	12,8	-17%
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par chiffre d'affaires net (en kgCO ₂ e/k€)	10,4	12,6	-18%

Règles de calcul :

Notre Bilan Carbone a été calculé conformément à la méthodologie définie par le protocole des GES dans la norme relative aux entreprises (GHG Protocol Corporate Standard).

Scope 1 et Scope 2

Le périmètre du Scope 1 couvre l'ensemble des émissions directes de GES de Aubay. Ce sont les émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par l'entreprise.

Le périmètre du Scope 2 couvre l'ensemble des émissions indirectes de GES associées aux consommations d'énergie de Aubay.

- Consommations énergétiques : Les données énergétiques ont été collectées à partir des consommations en kWh.
- Consommation hors énergie : Les données liées à la climatisation ont été collectées à partir des recharges de fluide frigorigène des installations.
- Consommations carburant : Il s'agit des consommations de carburant (en litres) des véhicules de la flotte professionnelle

Scope 3

Le périmètre du Scope 3 s'applique sur l'ensemble des données non comprises dans les 2 scopes précédents. Il couvre plusieurs types d'activités.

Activités amont :

- Immobilisation : Il s'agit de l'inventaire de toutes les immobilisations (bâtiments, parkings, parc informatique, véhicules et mobilier). Le parc mobilier a été comptabilisé en utilisant des montants financiers.
- Achats de biens et services : Il s'agit des dépenses réalisées par Aubay. Les données sont issues de la comptabilité.
- Repas : Il s'agit du nombre de Tickets Restaurant® octroyés aux collaborateurs.

Activités aval :

- Déplacements domicile-travail : Les données d'entrée sont issues des fichiers de reporting relatifs à chacune des filiales.

- Déplacements professionnels : Il s'agit de tous les déplacements professionnels hors flotte automobile (voiture de location, voiture des collaborateurs, taxi, train, avion).
- Déchets : Les données par typologie de déchets sont issues du reporting par flux fourni par les gestionnaires de déchets.

À date, les émissions de GES du scope 3 ne sont pas calculées à l'aide de données primaires obtenues auprès de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur. Pour calculer les émissions de GES du scope 3, les données d'activités décrites ci-dessus sont multipliées par les facteurs d'émission correspondants, issus de la Base Carbone v23.6 de l'ADEME ou de la base interne Ekodev.

Par ailleurs, en 2025, Aubay a également évalué les émissions indirectes liées à la sous-traitance, estimées entre 1 500 tCO₂e et 2 000 tCO₂e. Cette estimation demeure toutefois approximative, car elle repose sur une extrapolation du Bilan Carbone de Aubay et sur l'hypothèse que les activités de nos sous-traitants présentent des profils d'émissions similaires aux nôtres. Concrètement l'impact de la sous-traitance a été calculé en appliquant un ratio d'émissions de gaz à effet de serre par personne, établi à partir des données consolidées des différentes filiales. Ce niveau de précision reste limité, la majorité de nos sous-traitants étant des structures de petite taille ou des travailleurs indépendants, ne disposant à ce jour d'un niveau de maturité suffisant pour produire leurs propres bilans d'émissions.

Les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités des consultants intervenant sur les sites des clients n'ont pas été intégrées au Bilan Carbone présenté plus haut. Leur évaluation repose en effet sur une méthodologie fortement estimative basée sur des ratios moyens de consommation énergétique, de production de déchets et d'utilisation d'équipements IT. À titre indicatif, ces émissions sont estimées entre 800 tCO₂e et 900 tCO₂e pour l'année 2025. En outre, le levier d'actions de Aubay sur ces émissions demeure limité, leur réduction dépendant principalement des politiques et mesures mises en œuvre par les clients sur leurs propres sites.

Le Groupe n'a pas développé de projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone (E1-7) ou de tarification interne du carbone (E1-8) de ce fait les exigences de publication liées à ces sujets sont non applicables pour Aubay.

4.2.3. Économie circulaire [ESRS E5]

4.2.3.1. Impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire

Comme décrit précédemment, Aubay a réalisé une analyse de double-matérialité qui a permis l'identification de ses impacts, risques et opportunités liés l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire, notamment en ce qui concerne les ressources entrantes, les ressources sortantes et les déchets. Il n'y a pas eu de consultations spécifiques menées auprès des communautés touchées pour identifier ces IRO.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des IRO liés à l'économie circulaire pour Aubay.

Ressources entrantes y compris l'utilisation des ressources

IRO	Type
Utilisation d'équipements reconditionnés	Opportunité
Pénurie de terres rares pouvant entraîner des problèmes géopolitiques et des difficultés d'approvisionnement en produits numériques	Risque
Augmentation du volume de terminaux/DEEE, entraînant un épuisement de ressources naturelles/matières premières entraînant une hausse des coûts d'achat du matériel informatique	Risque

Production de déchets

IRO	Type
Gestion du parc informatique et production de DEEE	Impact négatif
Production de déchets dans le cadre d'activités de bureau (papier, carton, canettes, ...)	Impact négatif
Non-respect de la réglementation concernant la production de déchets (ex : décret des 5 flux, loi AGEC)	Risque
Atteinte à la réputation liée à une absence gestion des déchets (ex: perte de confiance des investisseurs ou des clients)	Risque

En tant qu'entreprise de services numériques, le modèle d'affaires de Aubay ne nécessite pas d'extraction ou d'utilisation directe de matières premières ou ressources naturelles. C'est pourquoi les IRO identifiés se rapportent exclusivement à la génération de déchets dans le cadre des activités de bureau ainsi qu'à la gestion de la fin de vie de nos équipements informatiques.

4.2.3.2. Politiques liées à l'économie circulaire [E5-1]

Les enjeux de Aubay en matière de gestion des déchets concernent le matériel informatique et les déchets de bureau.

Une gestion efficace de ces déchets contribue à optimiser notre consommation de ressources naturelles. De plus, Aubay agit en faveur d'un numérique plus responsable via la réduction de l'empreinte environnementale de son parc IT.

Aubay s'engage à promouvoir une culture de consommation responsable en appliquant les trois R :

- **Réduire** : Aubay met en place des mesures pour réduire la production de déchets à la source, notamment pour réduire la consommation de papier. En ce qui concerne le matériel informatique, Aubay vise avant tout la sobriété et la longévité des équipements. Enfin, Aubay sensibilise quotidiennement ses collaborateurs aux éco-gestes pour les encourager à réduire leur impact individuel.

- **Réutiliser** : Aubay encourage le réemploi des équipements et des matériaux, et collabore avec des partenaires pour valoriser les ressources non réutilisées.

- **Recycler** : Aubay s'engage pour le tri et la valorisation des déchets. Chaque filiale Aubay dispose de systèmes de tri sélectif pour les déchets de bureau et les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Ces déchets sont collectés et traités de manière spécifique pour maximiser leur recyclage.

4.2.3.3. Plan d'actions lié à l'économie circulaire [E5-5, E5-6]

4.2.3.3.1. Le recyclage de nos déchets de bureau

En tant qu'entreprise de services, notre activité génère principalement des déchets issus de la vie de bureau. Ces déchets se répartissent en plusieurs flux distincts, incluant :

- les déchets inertes en mélange ;
- les canettes ;
- le plastique ;
- le carton ;
- le papier ;

- le verre ;
- les piles ;
- les ampoules ;
- les biodéchets (mise en place en France début 2024, conformément à la loi antigaspillage).

Chacun de ces flux est couvert par le tri sélectif sur l'ensemble des sites Aubay, ce qui permet de maximiser leur recyclage.

4.2.3.3.2. Réduction de la consommation de ressources naturelles

Dans le cadre de notre feuille de route RSE, nous sommes engagés dans la réduction de notre consommation de papier. En France par exemple, un dispositif d'impression sécurisé a été mis en place, tandis qu'en Italie, des quotas ont été définis avec un système de jetons qui permet aux collaborateurs d'imprimer chaque mois un nombre de feuilles défini.

En 2025, nous avons également continué le suivi de notre consommation d'eau. Des mesures de sensibilisation ont été déployées pour encourager les collaborateurs à adopter des comportements plus économes en eau.

Du fait de la nature de ses activités, Aubay ne rejette pas de substances dangereuses dans les environnements aquatique, terrestre et atmosphérique.

Enfin, Aubay attache beaucoup d'importance à transmettre aux collaborateurs des connaissances sur le changement climatique et ses enjeux. Par le biais de diverses actions de sensibilisation, formalisées dans un plan de communication RSE, Aubay cherche à mobiliser ses collaborateurs et à les encourager à adopter des comportements plus durables. De plus, des communications via des supports de communication variés sont réalisées (fiches RSE, posts sur les réseaux sociaux, affiches, nudges, etc).

4.2.3.3.3. Engagement pour le réemploi

Notre engagement va au-delà de la réduction des déchets de bureau puisque nous contribuons à des causes sociales, en mobilisant nos collaborateurs dans le cadre de collectes solidaires :



- Depuis 2015, Aubay organise chaque année en France une collecte de vêtements au profit de l'association La Cravate Solidaire. Cette association se charge de les offrir à des étudiants ou personnes en réinsertion professionnelle. Les vêtements sont ainsi sélectionnés par un conseiller en image afin d'habiller au mieux les candidats pour leurs entretiens. Cette association les prépare également à des entretiens d'embauche. Aubay participe ainsi, dans le domaine du service qui caractérise son activité, à promouvoir l'insertion professionnelle et l'économie circulaire. En 2025, Aubay a remis 149 kg de vêtements à usage professionnel à l'association.



- Aubay collecte aussi des lunettes au profit de l'association humanitaire Médico Lions Clubs de France. L'association récupère les objets en très bon état pour une redistribution au travers de missions

ophtalmologiques dans les pays en développement et toutes celles qui ne sont pas réutilisables, partent au recyclage des métaux et plastiques. La collecte concerne tous types de lunettes (solaires, de vue, pour enfants) mais aussi les verres et les étuis, qu'ils soient en bon état ou abîmés.

- Aubay Italie a contribué à plusieurs projets solidaires en partenariat avec des associations environnementales. À titre d'exemple, grâce à la participation de Aubay Italie, 1000 kg de déchets ont été ramassés sur des plages, parcs et routes par le réseau d'associations Plastic Pull.
- Aubay Portugal a fait don de plus de 30 ordinateurs usagés à l'Agrupamento de Escolas da Póvoa de Santa Iria afin d'améliorer l'accès des élèves aux outils technologiques.

4.2.3.3.4. Empreinte des assets informatiques de Aubay

Chez Aubay, nous sommes conscients que la manière dont nous gérons nos infrastructures et nos données en interne est un levier d'action pour réduire notre empreinte environnementale numérique.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) font l'objet d'une collecte et d'un traitement spécifique. Aubay vise avant tout la sobriété et la longévité des équipements, c'est pourquoi en 2023, le délai de renouvellement de nos ordinateurs portables a été allongé pour passer de 3 à 5 ans. Aubay s'assure également de la valorisation du matériel qui arrive en fin de vie et dont l'utilisation par les collaborateurs n'est plus possible. Des collectes de DEEE ont ainsi eu lieu en 2025, sur des volumes en baisse par rapport à 2024. Par ailleurs, depuis fin 2025, Aubay a mis en place en France une procédure permettant de réaliser des dons de matériel à des associations. Chaque ordinateur est entièrement réhabilité par nos équipes (nettoyé et reconditionné) afin de leur offrir une seconde vie auprès des associations.

En 2023 en France, nous avons mis à jour la méthodologie de calcul de notre score Green IT, qui nous permet d'évaluer la part de notre parc informatique en adéquation avec des critères environnementaux définis dans le cadre de labels reconnus. Ce score traduit la procédure d'achats responsables de nos équipements informatiques et notre volonté de tendre vers un système d'information plus durable. Actuellement, 97% de nos ordinateurs portables sont certifiés avec une note moyenne de 66/100. Nous avons ainsi partagé à nos fournisseurs d'équipements IT notre volonté de privilégier des matériels durables et responsables.

Par ailleurs, les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés dès leur arrivée à l'importance de l'entretien du matériel afin de prolonger leur durée de vie.

En France, nous continuons à consolider et à moderniser l'environnement de nos salles serveurs avec nos prestataires, en favorisant une migration vers des solutions d'hyperconvergence, ce qui nous aide à réduire l'empreinte environnementale associée au stockage de nos données. À noter qu'il s'agit uniquement des données Aubay puisque Aubay n'exerce pas d'activité d'hébergement de données pour ses clients.

4.2.3.3.5. Incidences financières associées aux impacts, risques et opportunités

La pénurie de terres rares peut entraîner des problèmes géopolitiques et des difficultés d'approvisionnement en produits numériques. Ce risque à court terme a une incidence financière majeure (5 à 10% du résultat net) sur Aubay car elle impacte la productivité de nos collaborateurs.

L'augmentation du volume de terminaux/DEEE dans le monde entraîne progressivement un épuisement de ressources naturelles entraînant une hausse des coûts d'achat du matériel informatique. Rapporté au résultat net, ce risque financier a une incidence financière faible (0 à 2% du résultat net) sur Aubay sur le long terme (plus de 5 ans).

Grâce à la mise en place d'un outil de veille réglementaire, l'incidence financière du risque concernant le non-respect

de la réglementation est considéré comme faible, de même que le risque d'atteinte à la réputation lié à une absence de gestion des déchets.

Par ailleurs, l'utilisation d'équipements reconditionnés permet de réduire l'empreinte environnementale du matériel, en réduisant la quantité de matières premières nécessaires à leur fabrication. En réutilisant des composants existants, l'extraction de nouvelles ressources naturelles est réduite, tout comme l'impact environnemental associé à l'extraction, au transport et à la transformation de ces matières premières. De surcroît, le reconditionnement prolonge la durée de vie des équipements, diminuant ainsi la quantité de déchets électroniques. Par ailleurs, les coûts d'acquisition de matériel reconditionné sont généralement inférieurs à ceux du matériel neuf.

Pour le détail des critères pris en compte dans la matérialité financière, veuillez vous référer à la section 4.1.5.1 *Méthodologie de l'analyse de double matérialité*.



4.2.3.4. Cibles et résultats liés à l'économie circulaire [E5-5]

Dans le cadre de sa feuille de route RSE, Aubay s'est engagé à réduire sa consommation de papier de 65% en 2025 par rapport à 2018. En 2025, cette consommation s'établit à 67 feuilles de papier A4 par collaborateur en moyenne sur un an (contre 291 en 2018), atteignant ainsi l'objectif de baisse fixé.

En 2025, la quantité totale de déchets produits au niveau du Groupe Aubay est de 36 tonnes, dont 25% ont été recyclés.

Indicateurs - Déchets [E5-5]	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Quantité totale de déchets produits (en tonnes)	36	48	-25%
Quantité totale de déchets non-dangereux produits (en tonnes)	33	44	-25%
Quantité totale de déchets dangereux produits (en tonnes)	3	3,6	-20%

Ci-dessous la répartition des volumes de déchets dangereux et non-dangereux produits au niveau du Groupe Aubay en 2025, selon leur mode de traitement :

		DÉCHETS NON-DANGEREUX	DÉCHETS DANGEREUX
 Déchets non-éliminés (en kg)	Déchets préparés en vue du réemploi	0	0
	Déchets recyclés	6 188	2 908
	Déchets valorisés autrement	0	0
 Déchets éliminés (en kg)	Déchets incinérés	20 792	0
	Déchets mis en décharge	6 026	0
	Déchets éliminés autrement	0	0

Règles de calcul :

Les volumes de déchets reportés sont issus des reportings fournis par les prestataires en charge de la gestion des déchets (registre des déchets, bordereaux de suivi des déchets).

Les seuls déchets pouvant être qualifiés de déchets dangereux dans le cadre des activités de Aubay sont les déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE).

Les méthodes d'estimation appliquées sont les suivantes :

- Pour les déchets inertes en mélange, aucun reporting n'est fourni par les autorités locales en charge de la collecte de ces déchets. Les volumes de déchets ont donc été estimés à partir d'un ratio de 3,1 kg/m² qui correspond à la moyenne de déchets pour un bâtiment de bureaux (source : Observatoire de l'immobilier durable).

- La répartition par mode de traitement des déchets non recyclés a également été réalisée à partir de ratios moyens : environ 30% des déchets non recyclés sont mis en décharge, tandis que 70% sont incinérés, selon le Ministère de la Transition écologique en France.
- Pour les déchets recyclables : pour les sites qui ne disposent pas de système de reporting malgré la présence d'un dispositif de tri des déchets (Portugal, Bruxelles, Namur, UK), les données ont été extrapolées à partir des données Aubay France en fonction des volumes des déchets produits par fraction au mètre carré.

4.3. INFORMATIONS SOCIALES

4.3.1. Effectifs de l'entreprise [ESRS S1]

4.3.1.1. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1]

4.3.1.1.1. Respect des droits humains

Aubay intervient dans un environnement exclusivement européen, dont les législations nationales tiennent compte du respect des droits de l'Homme.

Aubay respecte les droits fondamentaux en respectant l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, par sa lutte contre les discriminations, par la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que la liberté d'expression de ses organisations syndicales.

Aubay se réfère à des principes et normes volontaires de comportement responsable relatifs aux droits humains, notamment :

- à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ;
- aux principes relatifs aux droits de l'Homme et aux normes du travail du Pacte Mondial.

L'ensemble des mesures visant à remédier et/ou à permettre de remédier aux incidences sur les droits humains seront détaillées tout au long de ce chapitre.

Aubay Italie est certifié SA 8000 permettant de démontrer son engagement envers des pratiques de travail éthiques et responsables. Les critères de la norme incluent l'interdiction du travail des enfants, le respect des droits syndicaux, la non-discrimination et la sécurité au travail.

4.3.1.1.2. Notre approche globale

La stratégie de Aubay en termes de management des talents repose sur 3 axes : recruter les meilleurs talents, proposer un accompagnement personnalisé tout au long du parcours des collaborateurs et offrir des perspectives d'évolutions motivantes.

La qualité des relations entre hiérarchie et collaborateurs est challengée dans le contexte économique de « guerre des talents ». Aubay s'adresse à une population d'ingénieurs et plus généralement à des profils issus d'établissements de l'enseignement supérieur, impliqués dans la mise en œuvre de la transformation numérique des entreprises. Le profil de ces acteurs est fortement demandé sur le marché. Des difficultés de recrutement, ayant pour conséquence un staffing en baisse ferait courir un risque sur les nouvelles prestations qui ne pourraient pas être assurées.

De la même façon, un turnover élevé ne permettrait pas de conserver un déroulement correct des prestations en cours.

Il est donc essentiel non seulement de recruter des talents qualifiés, mais également de les fidéliser. L'un des marqueurs fondamentaux de Aubay est d'offrir la possibilité à chacun de ses collaborateurs d'évoluer dans une atmosphère humaine et conviviale.

4.3.1.2. Impacts, risques et opportunités liés aux effectifs de l'entreprise

Comme décrit précédemment, Aubay a réalisé une analyse de double-matérialité qui a permis l'identification des impacts, risques et opportunités liés à ses effectifs.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des IRO liés aux effectifs pour Aubay.

Conditions de travail

IRO	Type
Évolution de carrière des collaborateurs	Impact positif
Stabilité de l'emploi	Impact positif
Flexibilité du travail	Impact positif
Attraction et fidélisation des collaborateurs	Impact positif
Renforcement de la qualité de vie au travail	Impact positif
Prévention des risques psychosociaux	Impact positif
Évolution de l'organisation des modes de travail (ex : télétravail)	Opportunité
Hausse de la productivité et fidélisation des collaborateurs associée au bien-être au travail	Opportunité
Pénurie de talents (raréfaction des compétences techniques)	Risque
Atteinte à la marque employeur liée à de mauvaises pratiques RH (ex : notation Glassdoor)	Risque

Égalité de traitement et égalité des chances pour tous

IRO	Type
Inclusion de personnes en situation de handicap	Impact positif
Égalité professionnelle et accompagnement de la parentalité	Impact positif
Montée en compétences des collaborateurs	Impact positif
Discrimination au travail	Impact négatif
Nouvelles compétences sur le marché de l'emploi (ex: expertise en IA/apprentissage automatique, cloud, gestion de données)	Opportunité
Non-respect de la réglementation concernant la diversité (ex : Copé-Zimmermann, index Pénicaud, OETH)	Risque

4.3.1.3. Attraction et fidélisation des collaborateurs [S1-6, S1-9]

4.3.1.3.1. Recrutement des talents

Le Groupe Aubay a recruté 1 651 collaborateurs en 2025 et ambitionne de poursuivre sa croissance en recrutant de nouveaux talents en 2026.

Toutefois, le Groupe Aubay demeure confronté à une concurrence sévère dans le recrutement de talents.

Le développement des relations avec les grandes écoles d'ingénieurs et l'accueil de stagiaires et d'alternants, s'inscrivent au cœur même de la stratégie de recrutement.

Aubay dispose d'une cellule dédiée de professionnels du recrutement, spécialisés sur chacun de ses métiers.

Pour attirer ses futurs talents, la stratégie de recrutement s'appuie sur 3 axes :

- le sourcing *via* les plateformes de recrutement : sur la plupart de ces plateformes, Aubay bénéficie de pages entreprises afin de renforcer sa marque employeur, et d'avoir une image harmonisée sur l'ensemble des plateformes de recrutement ;
- la cooptation : Aubay encourage ses collaborateurs à présenter la société à leurs proches et ainsi leur donner envie de rejoindre ses équipes ;
- les événements de recrutement : Aubay organise ou participe à des événements de recrutement, alliant convivialité et réseautage. L'objectif est de présenter la Société aux candidats en recherche d'opportunités, dans le but d'attirer les meilleurs profils, en adéquation avec ses besoins de recrutement.

Des offres locales d'emploi

Aubay dispose d'une activité IT fortement centralisée sur les zones économiques les plus dynamiques. Ainsi, Aubay en France est implantée en Île-de-France, à Bordeaux, à Lyon et à Nantes. Pour chacune de ces implantations, le recrutement est local. Cette politique reste identique, pour chaque implantation géographique des filiales européennes Aubay :

- Italie : Rome, Milan, Turin, Bologne, Padova, Naples, Reggio Calabria, Acireale ;
- Espagne : Madrid, Barcelone, Valladolid ;
- Portugal : Lisbonne, Porto ;
- Belgique et Luxembourg : Bruxelles, Belgrade, Luxembourg.





















Une politique de stage renforcée

Aubay a renforcé la stratégie de développement de ses ressources humaines en concentrant une partie de ses efforts sur le recrutement de stagiaires, en 4^e et 5^e année d'études supérieures pour la majorité, considérés comme des collaborateurs à part entière sur tous les aspects : encadrement et suivi des travaux, bien-être au travail, formations.

La politique des stages s'est considérablement renforcée depuis plusieurs années, notamment avec la création du poste de Campus Manager en 2011 pour accompagner le recrutement et le suivi des stagiaires. Aussi, chaque année, des partenariats sont établis avec des établissements d'enseignement supérieur auprès desquels Aubay intervient, avec la participation de ses collaborateurs, le plus souvent d'anciens étudiants de ces établissements, désireux de partager leur expérience et leur métier, notamment sur les actions suivantes :

- aider les étudiants à la préparation d'entretiens de stage ;
- présenter Aubay et nos projets à travers des conférences.

Fort de ses partenariats avec des écoles d'ingénieurs prestigieuses, Aubay a participé à une trentaine de forums étudiants en 2025.

ÉCOLE	DATE DE FORUM	ÉCOLE	DATE DE FORUM
 CESI ÉCOLE D'INGÉNIEURS	17 avril	 IESEG SCHOOL OF MANAGEMENT	30 janvier
 centralelille	16 octobre	 IMT Nord Europe Ecole Mines Telecom IMT-Université de Lille	18 novembre
 ECE ÉCOLE D'INGÉNIEURS ENGINEERING SCHOOL	16 octobre	 INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES LYON	16 octobre
 efrei PARIS PANTHÉON ASSAS UNIVERSITÉ	15 mai (alternance) & 20 novembre	 isep École d'ingénieurs du numérique	10 avril (alternance) & 18 et 19 octobre
 ENSEA	14 octobre	 INP Clermont Auvergne Isima	20 novembre
 INP Bordeaux Enseirb-matmecca	16 octobre	 MIAGE RESEAU DES MIAGE DE FRANCE	13 mai
 INP Ensimag	6 novembre	 OMNES EDUCATION	12 février
 EPITA	25 septembre	 POLYTECH SORBONNE	4 novembre
 esiea ÉCOLE SUPÉRIEURE D'INGÉNIEURS	29 et 30 mai & 14 octobre	 DEVINCI EDUCATION	27 mars
 ESIEE PARIS	6 novembre	 utc UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE	16 octobre
 ESILV	16 octobre	 utt UNIVERSITÉ DE TROYES	7 octobre
 eseo INNOVATION MAKES SENSE	9 octobre		
 ESSCA	1 ^{er} au 3 avril (alternance)		

Aubay a poursuivi en 2025 sa politique d'accueil des stagiaires afin de leur offrir une première expérience professionnelle et constituer ainsi un vivier de recrutement.

4.3.1.3.2. Fidélisation des talents

Aubay emploie des profils fortement demandés sur un marché en constante croissance. La fidélisation des talents constitue en conséquence un enjeu majeur ayant conduit l'entreprise à construire une politique orientée autour de 3 axes stratégiques :

- le développement de la culture managériale & un management de proximité ;
- le suivi personnalisé de chacun des salariés ;
- la valorisation des collaborateurs.

Un management de qualité et de proximité

Dans un environnement en constante évolution le rôle du manager est plus que jamais déterminant.

Aubay a mis en place un programme dédié à l'accompagnement de ses managers, visant à développer une culture managériale fondée sur le feedback positif, véritable levier de performance pour l'entreprise.

Par ailleurs, une majorité des managers Aubay a exercé le métier de consultant et a donc conscience des enjeux et des attentes des consultants. Lors du processus de recrutement, une attention particulière est portée à la capacité d'évolution et au potentiel de chaque consultant recruté afin que lui soit proposé le parcours le plus approprié à son profil et ses attentes.

Un suivi de carrière personnalisé

L'intégration des nouveaux collaborateurs débute par une matinée d'accueil, suivie d'un accompagnement personnalisé assuré par le manager ou l'ingénieur d'affaires, au travers de points de suivi réguliers adaptés aux besoins du consultant et à la nature de la mission.

Le choix fait par Aubay, d'intervenir exclusivement pour des clients grands comptes, permet de proposer à ses collaborateurs des missions variées sur des projets innovants et ambitieux et dans des secteurs diversifiés.

Aubay est également très attentif à la capacité de progression de ses collaborateurs et s'attache à leur offrir une véritable évolution de carrière. Un consultant peut débuter son parcours chez Aubay dans un métier et évoluer vers un autre, ou s'orienter vers un autre secteur d'activité.

En France, l'application « Mes entretiens » constitue un outil central de suivi et d'accompagnement du projet professionnel de chaque collaborateur. Elle permet à chaque salarié de retrouver, au sein d'une plateforme unique, l'ensemble des dispositifs de suivi de son parcours professionnel : entretien professionnel, entretien annuel, entretiens liés aux intercontrats de longue durée ainsi que les entretiens organisés à la suite d'un retour de longue maladie. Ces entretiens sont menés par les managers.

Une valorisation des collaborateurs

Aubay valorise ses collaborateurs au travers d'initiatives : leurs vidéos portraits, leurs témoignages sur les réseaux sociaux et dans nos magazines internes.

De plus, Aubay propose à ses collaborateurs en inter-contrat de réaliser des projets IT dans des associations

d'intérêt général. Les missions de mécénat sont diverses : Intelligence Artificielle, design et développement de sites internet et d'applications mobiles, animation d'ateliers informatiques, conception de plans marketing, rédaction de spécifications techniques, direction de projets, data analyse, audits RGPD, etc. Pour plus d'informations, se référer à la section 4.5.3 *Mécénat*.

4.3.1.3.3. Caractéristiques des effectifs de Aubay

Chez Aubay, les effectifs sont constitués des salariés de l'entreprise, en contrats permanent ou temporaire. Aucune heure non garantie n'est pratiquée au sein de l'organisation.

Au Portugal, les indicateurs incluent les données des sous-traitants recrutés en Amérique Latine, considérés pour le reporting RSE comme des collaborateurs en CDI ou CDD pour refléter au plus près les performances RSE de la filiale.

En Espagne, les effectifs présents au Mexique et les freelances travaillant en interne pour Aubay sont exclus du reporting social.

À noter également que les catégories "Non déclarés" et "Autres" n'existent dans les logiciels RH utilisés par Aubay à date : seuls les genres "Femmes" et "Hommes" sont donc reportés.

Indicateurs - Effectifs	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Effectif total [S1-6]	6 555	6 221	5%
Nombre de femmes [S1-6]	1 829	1 715	7%
Nombre d'hommes [S1-6]	4 726	4 506	5%

Indicateurs - Répartition par type de contrat et recrutement	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Effectif en CDI [S1-6]	5 555	5 333	4%
Nombre de femmes en CDI [S1-6]	1 674	1 575	6%
Nombre d'hommes en CDI [S1-6]	3 881	3 758	3%
Effectif en CDD [S1-6]	1 000	888	13%
Nombre de femmes en CDD [S1-6]	155	140	11%
Nombre d'hommes en CDD [S1-6]	845	748	13%
Entrées de personnel (embauches) [S1-6]	1 651	1 522	8%
Sorties de personnel (départs) [S1-6]	1 407	1 824	-23%
Taux de rotation [S1-6]	19%	25%	-24%

Indicateurs - Répartition par tranches d'âge	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Nombre de collaborateurs de strictement moins de 30 ans [S1-9]	1 220	1 227	-1%
Nombre de salariés entre 30 et 50 ans [S1-9]	4 133	3 885	6%
Nombre de collaborateurs de 51 ans ou plus [S1-9]	1 202	1 104	9%
Nombre de stagiaires issus d'établissements d'enseignement supérieur	137	121	13%
Nombre d'alternants	21	65	-68%

Indicateurs - Répartition par pays (2025)	Groupe	France	Italie	Espagne	Portugal	Belux	UK
Effectif total [S1-6]	6 555	2 502	1 550	1 036	1 304	118	45
Effectif en CDI [S1-6]	5 555	2 468	1 502	1 034	402	117	32
Effectif en CDD [S1-6]	1 000	34	48	2	902	1	13

En 2025, le turnover s'élève en moyenne à 19 %, en baisse significative par rapport à l'année dernière.

Aubay évolue depuis de nombreuses années sur un marché porteur, en croissance dans tous les pays où il intervient, générateur de tensions sur le marché du personnel très qualifié qu'il emploie.

En 2025, nos clients maintiennent un niveau d'exigence élevé en matière d'expertise des consultants, ce qui continue de limiter l'accès aux missions pour les profils débutants. Dans ce contexte, le recours aux stages et à l'alternance demeure contraint, expliquant une stabilisation à un niveau plus faible du nombre de stagiaires et d'alternants par rapport aux années précédentes.

Le contexte économique moins favorable contribue à une détente du marché de l'emploi des consultants. La situation de pénurie observée les années précédentes s'atténue, entraînant une baisse du turnover. Les départs à l'initiative des collaborateurs sont moins fréquents, ce qui favorise une plus grande stabilité des effectifs.

Dans ce contexte, le Groupe poursuit une politique de recrutement ciblée et prudente, en veillant à aligner étroitement les profils recrutés avec les besoins réels du marché. Cette approche permet de sécuriser l'adéquation entre compétences disponibles et demandes clients, tout en limitant les risques liés à l'évolution conjoncturelle.

Règles de calcul :

Toutes les données sont extraites du logiciel de paie et sont comptabilisées en effectif.

Les stagiaires et les sous-traitants sont exclus des indicateurs.

Les salariés pour lesquels le contrat de travail s'arrête le 31/12 de l'année N, sont inclus dans les effectifs. Les sorties seront reportées lors du prochain reporting (pour l'année N+1).

Les salariés pour lesquels le contrat de travail commence le 31/12 de l'année N, sont inclus dans les effectifs. Ces entrées sont enregistrées dans le reporting en cours (de l'année N).

4.3.1.3.4. Les femmes chez Aubay





D'après l'INSEE, à peine un quart (24 %) des emplois dans les professions du numérique est occupé par des femmes.

Dans le Groupe, la part des femmes continue de progresser. En 2025, le pourcentage de femmes ayant des responsabilités d'encadrement à un niveau de Direction est de 36 % et de 35 % pour la part de femmes managers, alors que la part de femmes dans l'effectif est de 28 %.

Sur le périmètre France ce pourcentage d'encadrement à un niveau de Direction s'établit à 47% et à un niveau manager à 33%, pour un effectif féminin de 33 %.

Ces chiffres démontrent les possibilités de promotion des femmes chez Aubay. Au-delà des avantages du secteur de l'Informatique (un secteur en forte croissance qui propose une grande variété de métiers, des opportunités de carrières, en France comme à l'international), Aubay offre la possibilité aux ingénieures et consultant(e)s de mener une carrière faite d'opportunités et de défis !

Pour contribuer à la féminisation du secteur du numérique, Aubay France a noué un partenariat avec l'association « Capital Filles ». Cette association a été créée en 2012 à l'initiative d'Orange, en collaboration avec les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, et œuvre pour l'égalité des chances et l'émancipation des jeunes filles issues de milieux modestes. L'objectif est de promouvoir l'égalité femmes/hommes et la mixité des métiers par l'animation d'ateliers collectifs dans les lycées et l'accompagnement des jeunes filles en terminale et bac+1 grâce à un dispositif de mentorat.

Indicateurs - Parité		Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
	Part de femmes à un niveau de direction [S1-9]	36%	38%	-5%
	Part d'hommes à un niveau de direction [S1-9]	64%	62%	3%
	Part de femmes managers [S1-9]	35%	34%	1%
	Part d'hommes managers [S1-9]	65%	66%	-1%

La part de femmes ayant des responsabilités d'encadrement au niveau du Groupe reste stable. Ces résultats restent en ligne avec les objectifs de notre feuille de route.

Règles de calcul :

Est considérée comme ayant un poste de management toute personne ayant dans ses missions l'encadrement et l'évaluation d'au moins un salarié (hors stagiaire et alternant) ou d'une équipe et/ou ayant pour responsabilité la gestion d'un département ou d'un site opérationnel et/ou appartenant à une instance de direction de l'entreprise (conseil exécutif, comité de direction).

4.3.1.4. Dialogue social [S1-2, S1-3, S1-8]

4.3.1.4.1. Organisation du dialogue social

Le dialogue social repose sur les parties prenantes, à savoir la direction de l'entreprise, les représentants des salariés (organisations syndicales et salariés élus), les salariés et potentiellement les institutions externes (inspection du travail, etc.).

Les structures de dialogue social dans l'entreprise sont multiples :

- Le Comité Social et Économique (CSE) ;
- Les commissions de travail issues du CSE ;
- Les réunions avec les organisations syndicales ;
- Les réunions formelles ou informelles avec les salariés, collectives ou individuelles.

Le dialogue social peut prendre plusieurs formes :

→ L'information et la consultation

L'employeur est tenu d'informer et de consulter les représentants du personnel sur certaines décisions importantes, comme la stratégie de l'entreprise, les conditions de travail. En plus des campagnes de sensibilisation RSE des collaborateurs, des informations environnementales sont partagées annuellement au CSE.

→ La négociation collective

Il s'agit des échanges entre la direction et les syndicats en vue de la conclusion d'accords collectifs.

Les réunions syndicales se tiennent selon l'actualité, a minima annuellement dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. La directrice des Ressources Humaines a la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que l'interaction avec les syndicats ait lieu.

Le Comité Social et Économique (CSE) est principalement chargé de représenter les intérêts des salariés. Composé de salariés élus, il assure son bon fonctionnement conformément aux dispositions légales. Le CSE a pour mission de faciliter le dialogue entre les salariés et l'employeur sur tous les sujets relatifs à l'entreprise. Le CSE de Aubay France se compose de 23 membres titulaires, 21 suppléants, de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et des représentants syndicaux. Ces interactions ont lieu au niveau central de l'entreprise. Les salariés ont accès aux procès-verbaux sur le site du CSE et aux accords collectifs disponibles sur l'intranet Aubay.

→ Les enquêtes

Lorsqu'un différend ou une problématique est soulevé par l'une des parties prenantes, des enquêtes peuvent être diligentées et sont conduites, soit par des acteurs internes, soit par des intervenants extérieurs, selon la procédure d'alerte qui prévoit quelles sont les personnes habilitées à entendre les parties prenantes.

En vue de garantir encore plus de confidentialité et permettre l'anonymat des lanceurs d'alerte, Aubay a mis en place en 2022, l'outil IntegrityLog, un outil externalisé permettant de lancer une alerte, de façon anonyme. Cette externalisation garantit encore plus la confidentialité de toute éventuelle alerte.

Par ailleurs, afin de traiter les éventuelles alertes, un Comité éthique a été constitué dès 2017. Il a vocation à être saisi de toute alerte et à l'étudier avant de prendre les décisions et mesures requises. Suite à l'externalisation de l'outil pour lancer les alertes, ledit comité est informé dès qu'une alerte est lancée via l'outil externalisé IntegrityLog et traite de la suite à y donner. Ce Comité adresse un rapport au moins une fois par an au Comité d'audit.

En complément de la procédure d'alerte déployée en 2017, la société a déployé en 2024 une procédure d'alerte

permettant à chaque salarié de signaler tout incident relatif à du harcèlement sexuel, moral ou à des agissements sexistes.

Toute personne témoin ou victime de tels faits peut les signaler via les différents canaux prévus dans le cadre de la procédure d'alerte. Le signalement de la situation peut se faire par tout moyen (mail, entretien, à l'oral...) auprès des interlocuteurs dédiés (ressources humaines, référents harcèlement, représentants du personnel ou médecine du travail).

Une enquête est diligentée si les informations remontées semblent constituer des faits répréhensibles.

Le protocole décrit :

- ◆ Le dispositif de recueils ou de réclamations des personnes victimes et des témoins ;
- ◆ Le dispositif d'accompagnement des victimes permettant de garantir la prise en compte des faits ;
- ◆ Les suites données au signalement.

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques psychosociaux, Aubay France a sensibilisé tous ses managers à la prévention des agissements sexistes, harcèlement sexuel et moral. De même toute personne qui intègre l'entreprise est sensibilisée à ces sujets et à l'existence de la procédure d'alerte.

4.3.1.4.2. Accords d'entreprise

Les accords signés sont sources de synergies sociales. Ils sont détaillés pour la France. En 2025, 3 accords ont été conclus :

- Avenant à l'accord de participation abondant de 5% la RSP et encourageant l'investissement des collaborateurs dans le FCPE Aubay par l'abondement systématique de 20% des sommes placées. Cet accord traduit la volonté de l'entreprise d'associer davantage les collaborateurs aux résultats et au développement de l'entreprise.
- Accord NAO instaurant le dispositif de Forfait Mobilité Durable (FMD), qui encourage l'usage de modes de transport doux, respectueux de l'environnement. Cette initiative concrète illustre l'engagement RSE.
- Par ailleurs, la signature d'un accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) s'inscrit dans la démarche de développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs, en mettant un accent spécifique sur l'accompagnement et la valorisation des parcours professionnels des salariés seniors, afin de favoriser la transmission des compétences et la pérennité des savoir-faire au sein de l'entreprise.

Ces accords collectifs sont mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet.

En Espagne, un plan d'Égalité 2022-2026 a été signé en accord avec 100% des représentants syndicaux pour promouvoir l'égalité des chances, augmenter la présence des femmes dans le domaine technique et renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2023, Aubay France s'est engagé au travers de la signature d'un accord relatif à durée indéterminée à la Qualité de Vie au Travail (QVCT) et à l'égalité professionnelle. Plusieurs actions ont été initiées dans le cadre de cet accord, autour de thématiques telles que le télétravail, la rémunération ou le bien-être au travail (ex : possibilité d'accompagner les enfants lors de la rentrée scolaire, chèques CSU pour la garde d'enfants, indemnité pour l'équipement télétravail, aménagement des horaires de travail de femmes enceintes).

Les conditions de travail de nos collaborateurs sont améliorées par le socle social, contribuent à leur fidélisation et, de façon incidente, bénéficient à la performance économique de l'entreprise. Dans le cadre du dialogue social, l'ensemble des collaborateurs en France a accès aux communications syndicales et aux procès-verbaux du CSE sur l'intranet Aubay.

Indicateurs - Dialogue social	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de salariés couverts par des conventions collectives [S1-8]	79%	78%	0,4%
Nombre d'accords collectifs signés sur l'année	7	15	-53%
Part de salariés couverts par les représentants des travailleurs [S1-8]	79%	79%	0,4%

À noter qu'au Portugal et au UK, en 2025, il n'y avait ni organisation syndicale représentative des salariés ni accord collectif en vigueur. Au Luxembourg, les salariés sont couverts par des représentants du personnel, mais pas par une convention collective. La baisse du nombre d'accords collectifs en 2025 s'explique par la valeur élevée observée en 2024, liée à une restructuration menée en Italie cette année-là ; la donnée 2025 retrouve ainsi un niveau comparable à celui de 2023.

4.3.1.4.3. Prévention et management des réorganisations

Prévenir les réorganisations devant conduire à se séparer d'un personnel qu'il est par ailleurs fondamental et stratégique de faire croître pour assurer le développement de l'entreprise, c'est avant tout s'assurer en permanence que son personnel bénéficie de compétences qui demeurent adaptées aux besoins du marché sur lequel Aubay intervient, au recrutement, puis au cours de la carrière des collaborateurs au sein de l'entreprise. C'est privilégier les recrutements de consultants expérimentés lorsque le marché le requiert et donc, limiter les embauches de juniors si c'est nécessaire.

Lorsque des conditions exceptionnelles, comme des fermetures de sites de clients par exemple ou une évolution importante de la demande client, conduisent à des réorganisations au sein de Aubay, Aubay qui n'exerce qu'en

Europe dans des pays où ces processus sont extrêmement normés, s'engage à :

- se conformer strictement aux réglementations locales qui, toutes, associent les représentants des salariés à la définition des conditions de départ de l'entreprise des salariés concernés ;
- lorsque la réglementation l'impose, définir le meilleur accompagnement possible pour limiter au maximum l'impact dudit plan, en particulier pour les employés les plus fragiles (femmes et jeunes notamment).

Il est à noter que le plein emploi étant un fait dans les métiers de Aubay, il est extrêmement rare que des employés qualifiés en informatique restent durablement au chômage en suite de leur départ, quelle qu'en soit la cause.

4.3.1.5. Bien-être des collaborateurs [S1-11, S1-14, S1-15]

4.3.1.5.1. Santé et sécurité

Étant donné le secteur dans lequel Aubay exerce, ses activités comportent peu de situations à risque en termes d'accidents du travail. Les efforts sont essentiellement portés sur le bien-être au travail.

Chaque salarié recruté bénéficie d'une visite avec la médecine du travail. Par ailleurs chaque année la société met à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document recense et évalue les risques présents dans l'entreprise et le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Aubay Espagne est certifié ISO 45001. Cette norme spécifie les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Mise à disposition d'une cellule d'écoute

Depuis plusieurs années, Aubay France met à disposition de ses salariés une « Cellule d'Écoute, Conseil et Accompagnement » qui offre un soutien psychologique assuré par un(e) consultant(e) diplômé(e) d'une formation en Psychologie du travail. Elle a pour objectif d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière chez Aubay afin de tendre vers un mieux-être au travail, en proposant un espace d'écoute pour relever les répercussions des difficultés d'ordre tant personnelles que professionnelles.

Son intervention se décline en trois axes :

- l'aide à la préparation des présentations clients, des entretiens annuels et également le travail sur le positionnement dans l'équipe ;
- l'accompagnement dans la conciliation vie privée/vie professionnelle et ses répercussions ;
- la gestion de la période d'inter-contrat : l'objectif est de conserver le lien avec la sphère professionnelle.

En complément, Aubay met également à disposition des salariés un service d'assistance psychologique externalisé, par le biais de son partenaire « Tout Apprendre », accessible sur le site du CSE, 24h/24 et 7j/7.

En Espagne en 2023, un dispositif comparable a été mis en place avec le projet PAE (Plan d'aide aux employés) - un service de conseil par téléphone pour l'ensemble du personnel.

Au Portugal, une enquête « AubayTIsfaction » est envoyée trimestriellement aux collaborateurs afin de mesurer leur niveau de satisfaction et d'identifier des axes d'amélioration, dans le but de fidéliser les talents. En 2025, 98% des collaborateurs recommandent Aubay Portugal avec un score de satisfaction moyen de 4,2/5.

En Italie, Aubay met aujourd'hui à disposition des podcasts et des webinaires via la plateforme KnowAndBe Live, animés par des instructeurs spécialisés. Ces sessions permettent aux collaborateurs d'apprendre des techniques de méditation, de gestion du stress et de conscience émotionnelle qu'ils peuvent intégrer dans leur quotidien pour améliorer leur équilibre mental. Aubay Italie met aussi le bien-être mental de ses collaborateurs au centre de ses préoccupations en leur offrant 2 séances gratuites de soutien psychologique par salarié, qui peuvent ensuite poursuivre le parcours via la plateforme Edenred.

Promotion de la pratique d'activités physiques et sportives

La pratique du sport contribue au bien-être et à la santé. En France, à travers un partenariat du CSE, les collaborateurs peuvent suivre des séances de sport hebdomadaires qui se déroulent en simultané en physique et en visioconférence. Encadrées par un enseignant certifié, il s'agit de séances de pilates et de cardiotraining accessibles à tous. Le CSE permet également aux collaborateurs de bénéficier de prix avantageux dans des salles de sport.

Par ailleurs dans le cadre de ces engagements pour sensibiliser au handicap, Aubay organise une fois par an, un tournoi de tennis de table. Les collaborateurs se mobilisent également régulièrement en participant à des courses à pied solidaires relayées par le CSE et Aubay. En Italie, Aubay est devenu le sponsor principal de la CUS Milano Rugby, affirmant son engagement territorial et pour l'insertion des jeunes. Une équipe composée de collaborateurs Aubay Italie a aussi participé en 2025 à la course caritative "Pink Parade" en faveur de la recherche contre le cancer et de la parité de genre.

Enfin, la possibilité offerte aux collaborateurs de bénéficier d'indemnités kilométriques vélo les encourage à pratiquer une activité physique quotidienne.

En 2025 Aubay France a déployé le dispositif de Forfait Mobilité Durable, qui encourage l'usage de modes de transport doux, respectueux de l'environnement. Cette initiative reflète l'engagement RSE, tout en répondant aux attentes des collaborateurs soucieux de réduire leur impact environnemental.

Le FMD contribue non seulement à améliorer la qualité de vie au travail, mais renforce l'image d'Aubay en tant qu'employeur moderne et responsable, qui propose des avantages attractifs et en phase avec les enjeux sociétaux actuels.

Indicateurs - Santé et sécurité	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Taux de fréquence (sur tous les accidents ayant entraîné un arrêt)	1,20	0,65	85%
Taux de fréquence (sur les accidents du travail avec ou sans jours d'arrêt) [S1-14]	0,26	-	-
Taux d'absentéisme	3,59%	2,98%	21%
Taux de gravité	0,029	0,026	11%
Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du trajet ou du travail	332	316	5%
Nombre d'accidents du travail et d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	14	8	75%
Nombre d'accidents du travail avec ou sans jours d'arrêt [S1-14]	3	-	-
Nombre de cas de maladies professionnelles [S1-14]	0	0	-
Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles [S1- 14]	0	0	-

Entre 2024 et 2025, le nombre d'accidents du travail et de trajet est passé de 8 à 14. Cette évolution est liée à une hausse des déplacements professionnels, puisque la majorité des jours d'arrêt en 2025 provient d'accidents de trajet ou de la route, qui représentent 9 des 14 accidents recensés. Aucune maladie professionnelle n'a été recensée dans le Groupe en 2025.

Règles de calcul :

Les motifs d'absences suivants sont inclus dans le calcul de l'indicateur : maladie et jours d'absence relatifs aux accidents de travail ou de trajet.

Seuls les jours d'absence compris entre le 01/01/N et le 31/12/N sont comptabilisés, afin d'éviter une double comptabilisation en cas d'une absence à cheval entre deux années.

Est comptabilisé comme un accident du travail, tout accident survenu soudainement par le fait ou à l'occasion du travail et donnant lieu à un justificatif officiel. Les accidents survenus sur le trajet habituellement emprunté par le collaborateur entre son domicile et son lieu de travail, sont comptabilisés comme des accidents de trajet.

Les accidents en attente d'acceptation par le système de sécurité sociale local ne sont pas compris.

Historiquement, seuls les accidents ayant provoqué au moins un jour d'arrêt sont comptabilisés. En 2025, un nouvel indicateur a été introduit pour se conformer aux exigences de la CSRD : il s'agit du nombre d'accidents du travail avec ou sans jours d'arrêt. Le taux de fréquence associée a également été calculé et ajouté au reporting.

Une rechute ne doit pas être comptabilisée comme un nouvel accident. Les indicateurs couvrent les collaborateurs présents au cours de la période, y compris ceux qui sont partis au cours de l'année.

4.3.1.5.2. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

En 2023, Aubay France s'est engagé au travers de la signature d'un accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVCT) et à l'égalité professionnelle.

En effet, Aubay est convaincu que la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont des facteurs de développement du bien-être, tant individuel que collectif des salariés, au service de la performance globale et durable de l'entreprise.

Cet accord traite notamment la parentalité, l'égalité professionnelle, la conciliation vie privée/vie professionnelle et la prévention des risques psychosociaux (déconnexion, gestion des signalements de harcèlement...).

À titre d'illustration Aubay a instauré des jours de congés supplémentaires pour permettre aux parents d'accompagner un enfant hospitalisé. De la même façon Aubay permet à ses collaborateurs d'adapter leurs horaires de travail afin qu'ils puissent être présents au côté de leurs

enfants le jour de la rentrée scolaire. Enfin Aubay participe financièrement, par l'octroi de chèques CESU, au financement de la garde des enfants en bas âge. Enfin, les managers sont incités à planifier les réunions en prenant en compte les horaires de travail habituels de leurs équipes afin de favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Cette approche témoigne de l'engagement Aubay à créer un environnement de travail inclusif, éthique et respectueux, où chaque individu peut s'épanouir pleinement, indépendamment de son genre, de ses responsabilités familiales ou de toute autre considération discriminatoire.

En traitant ces aspects avec sérieux et rigueur, Aubay réaffirme sa volonté de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur l'équité, le respect et la dignité humaine, des valeurs essentielles qui sont au cœur de sa stratégie de développement durable et de sa vision à long terme.

Indicateurs - Équilibre vie professionnelle / vie privée	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de collaborateurs ayant droit à des congés familiaux [S1-15]	100%	100%	-

Aubay reçoit depuis maintenant 9 ans le label Happy Trainees

Chaque année, à la fin de la période de stage, les étudiants s'expriment sur la qualité de leur expérience dans le cadre de l'enquête Happy Trainees. Six dimensions sont analysées : progression professionnelle, environnement de travail, management, motivation, fierté et fun/plaisir. En 2025, Aubay a obtenu la note de 4,22/5.

4.3.1.5.3. Protection sociale

Tous les collaborateurs Aubay France sont couverts par un régime de protection sociale couvrant les frais de santé et les risques prévoyance. Ainsi le régime Aubay permet aux salariés de bénéficier d'une prise en charge des frais de santé au-delà des remboursements effectués par la sécurité sociale française, réduisant ainsi au minimum leur reste à charge.

Par ailleurs, le service prévoyance Aubay permet à ses salariés d'être protégés contre les conséquences financières des accidents de la vie, qu'il s'agisse d'une interruption temporaire ou d'une cessation définitive d'activité pour cause de maladie, d'invalidité ou de décès.

Ce régime demeure accessible à toute personne dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé

parental ou de congé sabbatique, sous réserve de payer la cotisation adéquate. De la même façon les collaborateurs partant en retraite peuvent continuer à bénéficier des mêmes garanties santé/prévoyance que les salariés.

Enfin, en France, les salariés licenciés bénéficient d'une allocation chômage versée par France Travail dès lors qu'ils remplissent les conditions définies par le législateur. De plus ils bénéficient gratuitement, pendant un an au plus, du régime de santé et de prévoyance Aubay.

L'ensemble des salariés de Aubay France, Espagne, Portugal, Italie, Belux et UK est couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité.

Indicateurs - Protection sociale	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité [S1-14]	100%	100%	-

4.3.1.6. Équité salariale [S1-10, S1-16]

4.3.1.6.1. Politique de rémunération

En France, Aubay a obtenu une note de 89/100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2025.

L'index se calcule à partir de 5 indicateurs pour lesquels nous avons obtenu les résultats suivants :

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes 39/40
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes 20/20
- L'écart de taux de promotions 15/15

- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité 15/15
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 0/10

De plus, Aubay s'est engagé dans le cadre de l'accord de 2023 sur qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle à ce que les salaires et les classifications à l'embauche soient définis uniquement sur des critères de compétences, de qualification, de fonction, de responsabilités confiées, de diplômes et d'expérience.

Indicateurs - Rémunération	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes [S1-16]	10,4%	11,7%	-11%
Ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés [S1-16]	6,1	5,2	17%

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez Aubay se situe en dessous de la moyenne de l'UE (source : Eurostat) et il s'améliore entre 2024 et 2025.

Même s'il a augmenté entre 2024 et 2025, le ratio relatif à l'écart de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés est bas, en particulier en considération de la taille et du secteur d'activité de Aubay.

Règles de calcul :

L'ensemble des informations est extraite des logiciels de paie et fait l'objet d'un traitement automatisé.

Au niveau du Groupe Aubay, le résultat est calculé à partir d'une moyenne pondérée des données filiales.

Les indicateurs ont été calculés conformément aux formules définies dans les ESRS.

Cependant, en raison de la complexité de calcul de ces indicateurs, des méthodes d'estimation ont été nécessaires :

- Les rémunérations annuelles calculées dans le cadre des indicateurs sont basées sur le mois de décembre et ne prennent donc pas en compte les potentielles évolutions de rémunération dans l'année.
- Les heures travaillées théoriques entrant dans le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont des estimations d'heures théoriques.

4.3.1.6.2. Salaires décents

Toutes les filiales Aubay respectent le principe du salaire décent, en veillant à ce que chaque employé perçoive au minimum le salaire légal fixé par la législation en vigueur dans chaque pays. Cette politique garantit non seulement le respect des normes légales, mais aussi l'équité et la dignité des conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs, indépendamment de leur localisation géographique.

Chaque filiale s'engage à effectuer une veille annuelle sur les évolutions législatives nationales et européennes

relatives au salaire décent et à prendre les mesures de correction éventuellement nécessaires.

En France, le secteur d'activité dont dépend l'entreprise prévoit des Salaires Minimum Conventionnels (SMC) qui doivent être respectés pour chaque catégorie de salarié en fonction de sa classification. Aubay France applique le barème des salaires fixé dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec).

4.3.1.6.3. Épargne salariale

Aubay encourage ses collaborateurs à épargner afin de leur permettre la réalisation de projets personnels ou en vue de la retraite.

À cette fin, Aubay abonde de 35 % les jours de repos non pris qui sont portés sur le PERECO. Par ailleurs, tous les

salariés justifiant de plus de 3 mois d'ancienneté bénéficient de la participation qui est versée tous les ans en fonction des résultats de Aubay. En 2025, un avenant a instauré un abondement systématique de 20% des sommes placées sur le fonds Aubay.

4.3.1.7. Formation de nos collaborateurs et développement de compétences [S1-13]

Pour Aubay, développer les compétences de ses collaborateurs est un véritable levier de performance permettant de délivrer à nos clients un service d'excellence et de leur proposer les dernières avancées technologiques.

C'est la raison pour laquelle nous portons une attention toute particulière aux besoins de formation de nos collaborateurs. Notre objectif est bien évidemment de maintenir leur employabilité, mais surtout de favoriser l'acquisition de nouvelles qualifications/compétences et leur adaptation aux évolutions technologiques.

Au-delà de notre volonté d'offrir le meilleur à nos clients, la formation constitue également un outil de fidélisation de nos salariés dans un contexte de pénurie de ressources sur un marché tendu. Nous avons développé et étoffé ces dernières années notre offre de formation interne, ce qui nous permet de former un plus grand nombre de collaborateurs tout en ayant la capacité de réaliser des formations sur mesure en fonction des besoins de chacun. Cependant, nous avons également recours à des organismes externes pour toute formation pour laquelle nous ne disposons pas des compétences en interne, et avons établi de longue date un partenariat de confiance afin de proposer à nos salariés les meilleures formations du marché. Pour faciliter l'accès à l'offre de formation, l'outil Talentsoft a été déployé en 2023 en France. Il permet à chaque collaborateur de consulter le catalogue des formations proposées et d'exprimer ses besoins directement sur la plateforme. Cette dématérialisation contribue à l'accessibilité à la formation et accroît la capacité de nos collaborateurs à jouer un rôle actif dans le développement de leurs compétences professionnelles.

La politique de formation mise en place chez Aubay s'adresse à l'ensemble de ses collaborateurs et a pour vocation de pouvoir accompagner nos clients dans les enjeux qu'ils doivent relever, à savoir :

- adapter leur modèle et transformer leur organisation en exploitant le nouvel univers du Digital, et diminuer les coûts de l'informatique traditionnelle afin de dégager des ressources financières qui permettront d'investir dans la transformation numérique ;
- anticiper l'innovation : les consultants de Aubay qui accompagnent les clients Grands Comptes, maîtrisent les enjeux de leurs secteurs et sont en capacité de les aider sur les mutations technologiques. Pour cela, ils s'appuient

sur les compétences de nos Ingénieurs, Experts et Pilotes de Projets, qui offrent et déploient des solutions créatives, adaptées aux enjeux économiques et stratégiques des clients.

En 2025 Aubay a étoffé son programme pour proposer toujours plus de formations en interne et en faire ainsi bénéficier le plus grand nombre de collaborateurs :

- **Offre DATA** en proposant des formations sur Spark/Scala en mode travaux pratiques, Kafka et l'Ecosystème Hadoop ;
- **Offre AGILE** en proposant des formations métiers avec un accompagnement vers la certification : Scrum Master, Product Owner, Safe Agilist et Devops ainsi que des formations outils comme JIRA ;
- **Offre ModernApps** pour laquelle nous proposons des formations sur les outils TERRAFORM, ANSIBLE, DOCKER/KUBERNETES, DEVOPS TOOLS ;
- **Offre Cloud/Devops** pour laquelle nous visons des certifications AWS. Nous proposons des modules d'initiation sur AWS, Cloud, Devops afin de préparer au mieux les certifications ;
- **Offre JAVA** pour laquelle des modules en mode travaux pratiques sont suivis par nos développeurs comme JAVA, Angular, React JS, Spring Boot...

En 2025, Aubay France et Aubay Espagne ont lancé un programme ambitieux d'acculturation à l'intelligence artificielle, visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux, aux opportunités et aux bonnes pratiques de l'IA. Ce programme a pour objectif de favoriser l'adoption des outils d'IA dans les activités quotidiennes, de développer les compétences numériques des équipes et de créer une culture d'innovation centrée sur l'utilisation responsable et stratégique de l'intelligence artificielle.

Nous poursuivons également nos formations sur les technologies innovantes comme l'Automatisation & RPA, les formations Systèmes, Sécurité/ Réseaux, Virtualisation, Cybersécurité, reconversion MAINFRAME, Testing, JAVA via des organismes partenaires ou des plateformes e-learning à la pointe de la technologie. Les entreprises étant de plus en plus intéressées par la démarche Numérique Responsable, nous avons introduit en 2022 plusieurs actions de sensibilisation de façon à proposer cette nouvelle compétence à nos clients.

Indicateurs - Formation	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Nombre total d'heures de formation	79 943	87 739	-9%
Dépenses de formation (en % masse salariale)	0,56%	0,67%	-16%
Nombre de collaborateurs formés	4 408	4 239	4%
Nombre de certifications obtenues	262	223	17%

La diminution du nombre total d'heures de formation entre 2024 et 2025 provient principalement des baisses constatées au Portugal et en Italie, directement liées à l'évolution de l'approche de formation linguistique. Le remplacement des cours assurés par des formateurs externes par l'usage prioritaire de la plateforme goFLUENT a permis de réduire les coûts, mais a aussi entraîné un recul de la participation.

Règles de calcul :

Les indicateurs de formation comptabilisent les formations dispensées en présentiel et en distanciel.

Seules les formations dispensées durant l'année N sont comptabilisées. En cas de formation à cheval sur deux années, seules les heures comprises entre le 01/01/N et le 31/12/N doivent être comptabilisées.

Les dépenses de formation incluent les coûts externes (dont coûts pédagogiques, frais annexes) et les salaires des stagiaires sur la période de formation.

Enfin, le périmètre UK a été intégré dans les données France en 2025.

4.3.1.8. Lutte contre la discrimination et égalité des chances [S1-12]

4.3.1.8.1. Politique en matière de diversité

Aubay lutte contre les discriminations et s'engage depuis plus de 10 ans en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Aubay a signé la Charte de la diversité en septembre 2019 et s'est engagée, au-delà du cadre légal et juridique, à développer un management inclusif et respectueux des différences individuelles.

En France, plus de 27 % des collaborateurs sont de nationalité étrangère et nous ne comptons pas moins de 56 nationalités au sein de nos effectifs. Au Belux et au Portugal, les nationalités représentées font également l'objet d'un suivi pour s'assurer de la diversité et non-discrimination à l'embauche.

Aubay Italie démontre son engagement envers la diversité et l'inclusion au sein de son organisation via l'obtention de la certification ISO 30 415. Cette certification atteste que la filiale respecte des normes strictes en matière de gestion des ressources humaines, favorisant un environnement de travail équitable et respectueux. Un comité de l'égalité des chances de la diversité et d'inclusion se réunit annuellement.

Aubay France a engagé une politique active de prévention du harcèlement en formant l'ensemble de son management ainsi que les nouveaux collaborateurs rejoignant l'entreprise. Par ailleurs, les collaborateurs en charge du recrutement sont aussi régulièrement formés au recrutement sans discrimination.

4.3.1.8.2. Aubay Care : la Mission Handicap chez Aubay France

Aubay mène depuis de nombreuses années une politique d'égalité des chances, notamment au travers du programme Aubay Care. Cette politique s'articule autour des axes suivants : le recrutement, le maintien dans l'emploi (aménagement des postes de travail), la formation, la communication et le recours au secteur protégé et adapté. Afin de faire évoluer le regard porté sur le handicap Aubay sponsorise des sportifs en situation de handicap et organise des événements internes au cours desquels ces sportifs interviennent.

Stimuler le recrutement

Aubay a entre autres comme priorité de recruter plus de travailleurs en situation de handicap. Pour atteindre cet objectif, la Mission Handicap participe notamment à des salons de recrutement généralistes et dédiés aux travailleurs handicapés. Tout collaborateur en situation de handicap nouvellement recruté bénéficie d'un accompagnement sur mesure et d'aménagements de poste lorsque sa situation le requiert.

Accompagner les collaborateurs en situation de handicap

Aubay accompagne ses collaborateurs dans la constitution de leur dossier RQTH. En 2025, ce sont plus de 80 collaborateurs qui ont bénéficié de cet accompagnement qui, pour certains, a abouti à la reconnaissance de leur RQTH ou à son renouvellement. Les salariés sont suivis par la référente Aubay Care, avec laquelle sont menés des entretiens semestriels. Un budget formation spécifique permet aux collaborateurs de bénéficier de formations en lien direct avec leur situation de handicap. Des études ergonomiques sont également réalisées pour optimiser l'aménagement des postes de travail. Par ailleurs, la RQTH permet de bénéficier de 3 jours d'absence rémunérés par an, pour gérer les procédures administratives liées à la RQTH, les rendez-vous médicaux liés au handicap ou pour les salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé. Une aide financière exceptionnelle est également versée lors de l'obtention ou du renouvellement de leur statut.

Informer et sensibiliser

Des événements et des actions de communication sont régulièrement organisés. Des interviews et vidéos autour du handicap sont publiées sur la chaîne YouTube Aubay TV. Nous considérons en effet que c'est un travail sur le long terme qui portera pleinement ses fruits. Enfin, environ tous les 2 mois les collaborateurs reçoivent une communication dédiée au handicap.

En France, deux sportifs sont sponsorisés depuis plusieurs années et en 2024 nous avons suivi leurs parcours tout au long des Jeux Paralympiques.

Aubay est également sponsor en Italie du championnat italien de water-polo paralympique.

Au Portugal, Aubay a parrainé l'athlète paralympique Nuno Vitorino, fondateur de l'Association portugaise de surf adapté.

Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi de Personnes Handicapées (SEEPH), Aubay Care a organisé un atelier interactif autour du quotidien des aidants et des personnes en situation de handicap invisible.

Enfin, Aubay poursuit son engagement au travers du recours au secteur protégé et adapté. En interne, de nombreuses prestations sont confiées chaque année à des ESAT (Établissements et Services d'aide par le Travail) ou des EA (Entreprises Adaptées) : dématérialisation des dossiers du personnel, collecte de papier, reprographie et mise sous pli, traiteur.

Indicateurs - Égalité des chances	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de collaborateurs en situation de handicap [S1-12]	2,5%	2,3%	6%
Part de collaborateurs en situation de handicap en France [S1-12]	3,7%	3,3%	14%

4.3.1.9. Cas, plaintes, accidents graves en matière de droits de l'Homme

Une procédure d'alerte interne avait été mise en place dès 2017 pour faire remonter toute information d'incident de corruption, tout en préservant la confidentialité de l'identité de la personne à l'origine de l'alerte. Les collaborateurs sont informés qu'un lanceur d'alerte ne subira aucune représailles.

En vue de garantir encore plus de confidentialité et permettre l'anonymat des lanceurs d'alerte, Aubay a mis en place en 2022, l'outil IntegrityLog, un outil externalisé permettant de lancer une alerte, de façon anonyme.

D'autres thématiques sont également couvertes par l'outil, permettant notamment de faire remonter des incidents d'ordre RH (discrimination, santé et sécurité au travail, etc.).

En 2023, une procédure d'alerte écrite spécifique, disponible sur l'intranet, précise comment un salarié (victime des faits ou témoin) qui souhaite signaler des faits inappropriés peut déclencher une alerte auprès de différents interlocuteurs.

La personne alertée transmettra obligatoirement l'alerte aux référents harcèlement et à la Direction des Ressources Humaines. La société prendra toutes les mesures nécessaires à la protection du salarié qui dénoncerait des faits inappropriés.

S'il apparaît clairement que la situation n'est constitutive ni d'un harcèlement moral ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste, la Direction des Ressources Humaines recevra l'auteur du signalement pour l'informer qu'il ne sera

pas procédé à une enquête approfondie et des raisons de ce choix. Cependant, des mesures pourront être prises afin d'apaiser les tensions et trouver des solutions au règlement du différend. S'il apparaît clairement que la situation est constitutive d'un harcèlement moral, harcèlement sexuel ou agissement sexiste, une enquête sera lancée.

À l'issue de l'enquête, la Direction des Ressources Humaines décide de l'ensemble des mesures à prendre et veille à leur mise en œuvre telles que :

- Les mesures nécessaires à la cessation des agissements ou faits signalés ;
- Les mesures de prévention/sensibilisation/formation au niveau du management et/ou des salariés de l'équipe ;
- La sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement de l'auteur des faits inappropriés.

Par ailleurs, afin de traiter les éventuelles alertes, un Comité éthique a été constitué dès 2017. La composition du Comité éthique est détaillée dans la section 4.4.2.2 *Prévention et détection de la corruption*. Il a vocation à être saisi de toute alerte et à l'étudier avant de prendre les décisions et mesures requises. Suite à l'externalisation de l'outil pour lancer les alertes, ledit comité est informé dès qu'une alerte est lancée via cet outil externalisé et traite de la suite à y donner. Ce Comité adresse un rapport au moins une fois par an au Comité d'audit.

Indicateurs - Conditions de travail	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant les effectifs de l'entreprise [S1-17]	0	0	-
Montant des amendes, sanctions et indemnités résultant des incidents graves en matière de droits de l'Homme [S1-17]	0€	0€	-
Nombre d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés [S1-17]	5	9	-44%
Montant des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents de discrimination et plaintes liées au travail [S1-17]	0€	0€	-

4.3.2. Travailleurs de la chaîne de valeurs [ESRS S2]

4.3.2.1. Impacts, risques et opportunités liés à la chaîne de valeurs

Comme décrit précédemment, Aubay a réalisé une analyse de double-matérialité qui a permis l'identification des impacts, risques et opportunités liés aux travailleurs de sa chaîne de valeurs.

Pour Aubay, les travailleurs de la chaîne de valeur sont les personnes employées par les organisations suivantes :

- Les fournisseurs : Pour ses besoins internes (informatique, services généraux), Aubay fait appel à des fournisseurs de produits et services.
- Les sous-traitants : Aubay peut être conduite à rechercher ponctuellement des apports spécifiques d'expertise en ayant recours à de la sous-traitance, notamment quand elle ne dispose pas en interne des ressources requises par ses clients finaux.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des IRO liés aux travailleurs de la chaîne de valeurs pour Aubay.

Autres droits liés au travail

IRO	Type
Partenariats avec des fournisseurs engagés en matière de RSE	Impact positif
Travail avec des fournisseurs locaux	Impact positif
Manquement des sous-traitants au respect des droits humains	Impact négatif
Manquement des fournisseurs au respect des droits humains	Impact négatif

4.3.2.2. Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeurs [S2-1]

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, Aubay adhère aux principes fondamentaux en matière de droits humains et de normes internationales du travail. Aubay s'attache à défendre ces principes pour toute personne travaillant dans sa chaîne de valeurs amont et aval.

4.3.2.2.1. Politique fournisseurs

Chez Aubay, les fournisseurs sont classés selon leur portée : stratégique et courante. Seuls les fournisseurs d'une portée stratégique font l'objet d'un suivi rapproché : opérateurs, fournisseurs de matériels informatiques, entretien des équipements.

Ces fournisseurs sont évalués au travers d'un questionnaire reprenant toutes les exigences RSE de Aubay, en particulier en matière de respect des droits de l'Homme, de l'éthique des affaires et de l'environnement.

4.3.2.2.2. Politique de sous-traitance

Parmi les différenciateurs forts de Aubay, la proximité avec ses clients est prioritaire. En particulier, Aubay n'exerce aucune activité offshore qui reposerait par le biais de sa sous-traitance sur une diminution de coûts de main d'œuvre. Globalement, Aubay a recours à 11 % de sous-traitants sur ses contrats clients en 2025.

Pour inscrire les relations avec les sous-traitants dans une démarche durable et responsable, Aubay a défini une politique d'achat qui cadre les principes de collaboration avec les prestataires.

En France, cette politique est mise en œuvre par la cellule dédiée « Request ». La cellule « Request » est née de l'engagement de Aubay auprès du Pacte Mondial à mener une politique d'achats responsables.

Aubay référence ses sous-traitants sur la base de plusieurs vérifications et analyses :

- conformément aux obligations de Vigilance, une vérification systématique et obligatoire est opérée lors de l'entrée en relation avec un sous-traitant, de son respect quant à ses obligations légales (URSAFF, fiscales, Kbis, DPAAE, etc), sans lequel Aubay refuse la sous-traitance ;
- une vérification mensuelle du maintien du respect de ces obligations, par le sous-traitant ;
- pour les sociétés partenaires, établissement d'un contrat cadre, et réponse à un questionnaire RSE.

Les sous-traitants sont retenus et évalués en toute transparence, selon des critères quantitatifs et qualitatifs.

La cellule « Request » suit une quarantaine de sociétés, retenues comme partenaires de sous-traitance. À ce titre, elles bénéficient d'un positionnement privilégié sur les propositions de missions que Aubay reçoit de ses clients.

Par ailleurs, pour s'assurer de la santé financière des sous-traitants, notre contrat cadre fournisseur intègre un article portant sur la non-dépendance économique du prestataire.

Des revues sont réalisées pour contrôler les actions mises en œuvre par les sous-traitants afin de se conformer aux exigences qualité, sécurité et RSE de Aubay.

4.3.2.2.3. Notre Charte Achats Responsables

Les exigences RSE de Aubay ont été formalisés auprès de nos sous-traitants et fournisseurs dans notre Charte Achats Responsables.

Cette Charte a été mise à jour en 2024 et a été intégrée dès 2025 à l'ensemble de nos contrats de sous-traitance en France.

Elle décrit les exigences auxquelles les partenaires de Aubay doivent se conformer en matière de responsabilité sociale (respect des droits de l'homme, conditions de travail), de responsabilité et intégrité dans la conduite des affaires ainsi que de responsabilité environnementale, dans le cadre de leur collaboration avec Aubay.

Le fournisseur ou prestataire s'engage à promouvoir et décliner les principes de la charte auprès de ses collaborateurs afin de garantir les mêmes niveaux d'exigences. Cette charte a été déployée plus largement auprès de nos filiales en 2025.

La Charte Achats Responsables de Aubay permet de s'assurer du respect par ses sous-traitants et fournisseurs :

- De la Déclaration Universelle des droits de l'homme ;
- Des Conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail sur la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, le travail forcé, l'égalité de rémunération, la discrimination, l'âge minimum et le travail forcé ;
- Du Code de conduite anti-corruption Aubay, disponible sur notre site internet ;
- Des dix principes du Pacte Mondial.

4.3.2.3. Interactions avec les travailleurs de la chaîne de valeurs [S2-2, S2-3, S2-4]

4.3.2.3.1. Gestion de l'activité de sous-traitance

Aujourd'hui, Aubay interagit avec ses sous-traitants sous plusieurs formes et à différentes étapes de la relation :

- **Le référencement**

Le référencement des sous-traitants englobe plusieurs activités essentielles pour assurer une gestion durable et efficace des relations avec nos partenaires. Tout d'abord, l'enrichissement de notre vivier sous-traitants qui consiste à identifier et à intégrer de nouveaux sous-traitants potentiels. Ensuite, la négociation des contrats cadres, qui permet de gérer et de fidéliser les sous-traitants. Le processus de référencement initial inclut la signature de la Charte Achats Responsables et la complétion du questionnaire RSE. Le renouvellement des contrats cadres est également une étape clé, tout comme le suivi des partenaires, qui se matérialise à travers des réunions régulières de suivi des affaires communes. Enfin, des évaluations sont réalisées deux fois par an et des revues périodiques sont réalisées pour garantir la conformité des sous-traitants aux exigences qualité, sécurité et RSE Aubay.

- **L'appel à sous-traitance**

La demande de sous-traitance émane d'une Business Unit (BU), après quoi la cellule Request envoie l'appel d'offres (AO) aux sous-traitants pertinents sélectionnés. Une fois les propositions des sous-traitants reçues, elles sont analysées. Le contrôle de conformité des sous-traitants est une étape cruciale avant de choisir le sous-traitant le plus approprié. Des entretiens d'évaluation sont réalisés avec les ressources proposées. Une fois la décision prise par le client, elle est notifiée aux sous-traitants soumissionnaires.

- **Le traitement des contrats**

Une fois les négociations commerciales et contractuelles finalisées, un contrat est rédigé par la Direction Juridique et soumis à signature auprès de la Direction Générale (DG).

- **Le suivi de la prestation**

Un suivi régulier de la prestation permet de garantir une collaboration efficace et durable. Des points avec le service commercial peuvent être planifiés selon les demandes du sous-traitant. Des sensibilisations récurrentes sur la sécurité de l'information sont organisées pour maintenir un haut niveau de vigilance. La gestion des incidents est également cruciale, avec une procédure d'escalade des incidents au sous-traitant et un traitement conjoint avec le service commercial et le sous-traitant. La fin de la prestation est gérée de manière structurée, incluant une nouvelle sensibilisation à la sécurité de l'information un mois avant la fin de la mission, la restitution des actifs de Aubay et du client, et la notification de la fin de contrat au sous-traitant. Un bilan de fin de mission est dressé avec le commercial, et le répertoire des sous-traitants est mis à jour.

4.3.2.4. Plan d'actions lié aux travailleurs de la chaîne de valeurs [S2-4]

4.3.2.4.1. Partenariats avec des fournisseurs locaux et engagés en matière de RSE

Aubay favorise le développement de relations d'affaires avec l'écosystème local. Cette démarche participe à la création d'emploi pour des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi (EA, ESAT, Entreprises d'insertion), et contribue à la réduction de l'empreinte carbone de nos achats, comme décrit en 4.2.2.4.3 *Des achats plus responsables*.

Actuellement, en France de nombreuses prestations internes sont d'ores et déjà confiées à des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou à des EA (Entreprises Adaptées) pour la réalisation du livret d'intégration, la

4.3.2.3.2. Relations avec nos fournisseurs

Nos fournisseurs permettent de répondre à un certain nombre de besoins internes essentiels tels que : la gestion des espaces verts, du ménage, des services de plomberie, d'approvisionnement en énergie, de serrurerie, des machines à café et friandises, des hôtesses d'accueil, des fontaines, de la climatisation, de la sécurité physique et incendie, de la télésurveillance, du courrier, des onduleurs, et de la flotte automobile.

Lorsqu'un besoin survient, la première étape est la sollicitation de nos prestataires habituels et la récupération des devis. La négociation et la mise en concurrence des offres sont ensuite réalisées, avec une analyse approfondie des contenus et une comparaison des offres. L'accord de la Direction Générale est sollicité pour les devis reçus. Une fois l'accord obtenu, l'action est réalisée, et l'accord est envoyé aux prestataires. La commande est alors déclenchée et son suivi est assuré jusqu'à sa réalisation. Les fournisseurs doivent également nous transmettre un questionnaire RSE dûment complété, permettant d'évaluer leur niveau de maturité extra-financière. La note issue de cette évaluation constitue ensuite un critère à part entière dans le processus de sélection et pèse dans le choix final du prestataire. Après vérification, l'accord de facture est déclenché pour finaliser le processus.

4.3.2.3.3. Procédure de réparation des incidences et canaux mis en place [S2-3]

Aubay mis en place en 2022, un outil externalisé permettant à tout collaborateur, fournisseur, client et partenaire commercial des sociétés du Groupe Aubay, de lancer une alerte, de façon anonyme.

Cette plateforme est gérée par un prestataire indépendant et son objectif est de permettre le signalement ou la demande d'aide ou de conseils concernant la fraude, le harcèlement sur le lieu de travail, les pratiques de corruption, les conflits d'intérêts, ou tout autre comportement qui ne serait pas conforme aux valeurs de Aubay, à sa Charte Achats Responsables et à son code éthique. L'existence de ce canal est rappelé dans nos contrats cadre.

Par ailleurs, afin de traiter les éventuelles alertes, un Comité éthique a été constitué dès 2017. Il a vocation à être saisi de toute alerte et à l'étudier avant de prendre les décisions et mesures requises. Suite à l'externalisation de l'outil pour lancer les alertes, ledit comité est informé dès qu'une alerte est lancée via cet outil externalisé et traite de la suite à y donner. Ce Comité adresse un rapport au moins une fois par an au Comité d'audit. Il convient de noter qu'au titre de l'exercice 2025, le Comité éthique a précisé n'avoir fait l'objet que de deux saisines, au niveau du Groupe Aubay, toutes deux classées sans suite.

Par ailleurs, nos sous-traitants partenaires font l'objet de revues de leurs pratiques au regard des trois normes ISO 9 001, ISO 27 001 et ISO 14 001 et de leur conformité au RGPD. Ces revues ciblent les activités de gestion de ressources, prioritaires pour Aubay. Ces revues sont l'occasion pour les sous-traitants de remonter toutes leurs préoccupations éventuelles.

reprographie et mise sous pli, la restauration, le recyclage de produits informatiques avec Loxy.

Aubay France a également passé un partenariat avec deux Entreprises du Secteur Adapté, ATIMIC et Innov&Co, pour la prise en charge de prestations externes confiées à Aubay par ses clients. Que ce soit en réponse à un appel d'offres ou bien en renforcement de nos dispositifs massifiés en modalité Centre de Services localisés au sein de notre Delivery Center à Boulogne Billancourt, nous recherchons l'opportunité d'onboarder des profils du STPA soit sur les rôles nominaux inscrits dans la description des prestations, soit en identifiant l'alternative, c'est-

à-dire en détournant une activité opérationnelle permettant d'ouvrir l'opportunité d'un dossier STPA.

Par ailleurs, nous menons de nombreuses actions pour les personnes en reconversion :

- **Reconversion « Mainframe »** : Dans le cadre de ce programme, Aubay propose un contrat de professionnalisation de 6 mois et un CDI (les 2 contrats démarrant en même temps). Au cours de la période de professionnalisation, les ressources suivent une formation de 210 heures sur le développement mainframe. A l'issue de cette période, elles intègrent l'un de nos centres de services ou réalise une prestation en mode Assistance Technique chez nos clients.

- **Reconversion « Java »** : Ce programme de reconversion s'inscrit dans un dispositif de type « POEI » (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle). Ce dispositif s'adresse à tous les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à France Travail, les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS). Après une pré-sélection, les candidats suivent une formation de 400 heures à l'issue de laquelle Aubay s'engage à les recruter en CDI.

En 2026, nous souhaitons continuer à bâtir et renforcer ces partenariats.

4.3.2.4.2. Engagement pour les droits humains

Comme expliqué en 4.3.2.2. *Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeurs*, Aubay a mis à jour sa Charte des Achats Responsables. Cette nouvelle version renforce notre engagement pour le respect des droits de l'Homme.

En 2025, Aubay a diffusé cette Charte dans l'ensemble de ses filiales.

Indicateurs - Sous-traitance	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Part de free-lances dans les sous-traitants	62,3%	61,5%	1%
Part de salariés de sociétés de sous-traitance dans les sous-traitants	37,7%	38,5%	-2%

Les indicateurs relatifs à la sous-traitance demeurent stables entre 2024 et 2025.

Règles de calcul : En France, les free-lances correspondent aux sous-traitants indépendants ayant un statut de profession libérale (à l'exclusion des salariés des filiales et des forfaits).

4.3.3. Consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4]

4.3.3.1. Impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs et utilisateurs finaux

Les tableaux ci-dessous répertorient les impacts, risques et opportunités, liés aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, identifiés par Aubay et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité (DMA) :

Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux

IRO	Type
Amélioration de l'inclusivité des services numériques des clients de Aubay via des pratiques d'accessibilité	Impact positif
Amélioration de l'inclusivité des services numériques Aubay via des pratiques d'accessibilité	Impact positif
Performance des systèmes d'informations des clients	Impact positif
Augmentation de la productivité via l'utilisation d'outils d'IA/nouvelles technologies	Opportunité
Non-respect de la réglementation concernant l'inclusion numérique (RGAA)	Risque
Atteinte à la réputation liée à une qualité de service insuffisante	Risque
Dérives sur projets à engagement de résultats, entraînant des pénalités financières	Risque

Incidences liées aux informations

IRO	Type
Prestations d'accompagnement pour la mise en conformité (RGPD)	Impact positif
Fuite/divulgence de données personnelles détenues par Aubay	Impact négatif
Fuite/divulgence de données personnelles détenues par nos clients accessibles par nos salariés dans le cadre de prestations	Impact négatif
Capacité à assurer la conformité au RGPD (en particulier en comparaison avec de petits acteurs)	Opportunité
Non-respect de la réglementation concernant la gestion des données personnelles (RGPD)	Risque
Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents impliquant des données personnelles (perte de parts de marché)	Risque

Les clients de Aubay sont ses utilisateurs finaux. En tant que *pure player* des Services Applicatifs, Aubay les accompagne dans leur transformation digitale et l'industrialisation de leurs systèmes d'information. Les clients et l'offre de Aubay sont détaillés en début de document dans le 1.2 *Notre marché : des clients grands comptes* et 1.4 *Notre offre : transformation digitale et industrialisation de l'IT*.

4.3.3.2. Protection des données personnelles

Avant toute chose, il est important de garder à l'esprit que Aubay ne manipule qu'exceptionnellement des données réelles de ses clients. En effet, par son métier et son positionnement, Aubay ne se voit confier que très rarement la manipulation de données personnelles de ses clients et intervient quasiment toujours, dans ses travaux de développement, sur des données anonymisées ou de tests. Néanmoins, Aubay est responsable du traitement de ses propres données personnelles (en particulier celles liées à son effectif salarié) et se doit donc d'être irréprochable dans le respect des obligations qui lui incombent à ce titre.

Ainsi, Aubay avait déjà nommé en décembre 2012 un Correspondant Informatique et Libertés (CIL) en la personne de son responsable d'Hébergement de Systèmes d'Information :

- le CIL Aubay était alors garant du respect de la loi Informatique et Libertés ;
- il devait rendre compte de son action dans un bilan annuel destiné au Responsable des traitements ainsi qu'à la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).

En 2013, Aubay s'engageait auprès du Global Compact pour le respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées par son système d'information. En conformité avec la loi française, Aubay appliquait sa démarche initiée par le CIL, à l'ensemble de ses établissements en France.

4.3.3.2.1. Politique RGPD et nomination d'un DPO

L'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD) le 25 mai 2018, s'est donc inscrite dans la continuité de la démarche historique de Aubay en matière de protection des données personnelles. Ainsi, dès le 25 mai 2018, la Directrice juridique de Aubay, a été nommée Déléguée à la protection des données (ou Data Protection Officer, DPO). Elle est à ce titre le garant du respect :

- des droits des personnes quant au traitement qui peut être fait de leurs données ;
- des obligations incombant à Aubay, d'une part en tant que responsable de traitement, d'autre part, en tant que sous-traitant de ses clients, au titre du RGPD;
- de manière plus générale, des obligations incombant à Aubay au regard du RGPD.

Aubay demeure engagé pour le respect de la vie privée et la protection des droits des personnes dont les données personnelles et/ou sensibles, sont traitées dans ses systèmes (salariés, clients, tiers). L'entrée en vigueur du RGPD s'inscrit dans la continuité des actions menées en France et dans chacune de ses filiales. L'harmonisation juridique apportée dans l'Union Européenne par le RGPD contribue ainsi à renforcer l'efficacité des mesures déjà en vigueur dans le Groupe. Le déploiement du RGPD et la mise en œuvre de ses obligations, sont réalisés de manière harmonisée entre toutes les sociétés du Groupe et des réunions semestrielles avec les DPO de chacune des filiales du Groupe Aubay, s'assurent de cette approche commune, sous la supervision de la DPO de Aubay France.

4.3.3.2.2. Mise en œuvre de la protection des données à caractère personnel

Aubay a pris toutes les mesures utiles contribuant à la protection des données à caractère personnel, notamment :

- la mise en place de procédures concernant les droits des personnes (droit à l'information, recueil du consentement, droit d'opposition, d'accès, de rectification et d'effacement) ;
- la tenue des registres de traitements recensant des données à caractère personnel, tant pour les traitements réalisés par Aubay que ceux sous-traités par ses clients dans le cadre de prestations ;
- le durcissement des contrôles d'accès aux données ;
- les analyses d'impact sur la vie privée en cas d'incident de sécurité ;
- la gestion des durées de conservation des données avec suppression des données à l'issue des délais légaux ;
- la sensibilisation des collaborateurs à la protection des données à caractère personnel ;
- la révision des politiques de sécurité et les Chartes fournisseurs, incluant le périmètre des audits des sous-traitants.

Par ailleurs, en tant qu'Entreprise de Services du Numérique, Aubay prend en compte dans son cycle de développement, dès l'étape de conception, les grands principes requis par le RGPD : Privacy by design, Privacy by default, durée de conservation, chiffrement des bases de données, anonymisation et pseudonymisation des données lors des tests. Il convient de noter que Aubay ne fait pas de stockage de données personnelles de ses clients, ni ne les

fournit à des tiers, à des fins autres que celles prévues dans le cadre des prestations de services qui lui sont confiées par les clients. Selon les missions demandées, Aubay peut également être amené à accompagner certains clients sur leur mise en conformité RGPD.

Enfin, Aubay a entrepris la révision de ses polices d'assurance d'une part, en ajustant sa couverture du risque, et d'autre part, en souscrivant une assurance Cyber.

Aubay a donc pris en compte le RGPD au sein de chacune de ses filiales européennes et mène une politique en matière de protection des données personnelles, homogène au sein du Groupe, afin de garantir une protection des données la plus uniforme possible, pour l'ensemble de ses clients. Pour ce faire, outre la formation des salariés, les filiales prennent des mesures concrètes de protection des données, telles que la tenue de registres ; la détention au fil de l'eau de tout nouveau traitement de données personnelles.

Dans le cas des filiales certifiées ISO 27 001 (Espagne, Portugal, Italie et France) ces mesures ont été naturellement introduites dans les différents systèmes de management de la sécurité.

Les registres de traitement des filiales, évoluent avec les nouveaux logiciels et applications mises en œuvre dans les Systèmes d'Information de ces entités.

Enfin, il convient de noter que chaque société du Groupe a nommé son propre D.P.O. ou externalisé cette fonction et mis en place son propre registre de traitements, et que la mise en œuvre des mesures RGPD au sein du Groupe est réalisée de façon relativement uniforme au sein du Groupe.

4.3.3.2.3. Cibles et résultats liés à la protection des données personnelles

L'ensemble des sociétés du Groupe Aubay a lancé une politique de formation de son personnel au RGPD. En effet, sensibiliser tous les collaborateurs à la protection des données personnelles, est essentiel pour renforcer la sécurité de ces données.

Dans le cadre de sa feuille de route RSE, et de son engagement pour des pratiques éthiques, Aubay a pour

cible de poursuivre chaque année l'augmentation de la part de collaborateurs sensibilisés au RGPD. À fin 2025, 54% des collaborateurs d'Aubay au niveau du Groupe étaient formés au RGPD. À noter que désormais, seuls les collaborateurs ayant suivi une formation durant les deux dernières années sont pris en compte dans le calcul du taux, qui ne peut donc pas être comparé aux taux communiqués historiquement.

4.3.3.3. Qualité de service

4.3.3.3.1. Politique qualité

Les clients de Aubay expriment des exigences de plus en plus précises sur les performances de leurs systèmes d'information. Ces exigences intègrent davantage de proximité et de réactivité dans la construction de services digitaux pour leurs millions de clients.

Aubay a depuis son origine misé sur la qualité de ses prestations pour assurer un développement pérenne. Chaque entité a naturellement souhaité conforter cette politique par une certification ISO 9 001 dès que son niveau de développement l'a permis. L'Italie a été certifiée en 2003, la France en 2006, l'Espagne en 2008 et le Portugal en 2023.

Les Systèmes de Management mis en place pour ISO 9001 ont ensuite été étendus en intégrant la conformité à d'autres normes :

Indicateurs - Certifications ISO (2025)	Groupe	France	Italie	Espagne	Portugal	Belux	UK
Part de sites certifiés ISO 9 001	70%	100%	67%	100%	100%	0%	0%
Part de sites certifiés ISO 14 001	55%	100%	17%	100%	100%	0%	0%
Part de sites certifiés ISO 27 001	60%	100%	33%	100%	100%	0%	0%

Politique qualité en France



Le management de la qualité Aubay France est conforme à la norme ISO 9 001 depuis 2006. Les équipes Aubay se mobilisent au quotidien pour offrir des services de qualité à leurs clients et parties intéressées par les livrables produits dans le cadre des prestations fournies.

Les axes de la stratégie Qualité définis par la Direction Générale France pour le cycle de certification ISO 9 001 2024 - 2026 sont les suivants :

- Améliorer la performance de l'entreprise ;
- Fidéliser les parties intéressées ;
- Améliorer l'image pour attirer les talents et diversifier les clients.

4.3.3.3.2. Contrôles qualité, sécurité et environnementaux

En France, le suivi de la qualité, de la sécurité de l'information et du respect de la politique environnementale est mené conformément aux exigences normatives sur lesquelles Aubay est certifié (ISO 9 001, ISO 27 001, ISO 14 001). Ces certificats sont élargis à la BU de Nantes depuis 2022 et à la BU de Bordeaux depuis 2024.

Les audits métiers (processus)

Les processus font l'objet d'un audit interne dans le cycle de certification de 3 ans, et d'un audit externe annuel réalisé par l'organisme de certification. En 2025, dans le cadre des audits internes, les processus CQSE et Delivery ont été audités. Le processus CSQE a fait l'objet d'un audit par un auditeur externe.

Le système de management intégré (trois normes ISO) centralise et mutualise les indicateurs de chaque processus, les constats d'audits et les plans d'action, les risques, les parties intéressées.

Dans le cadre de l'objectif d'amélioration de la performance de l'entreprise, un chantier de simplification du SMI a été lancé. Le nombre de processus formalisés a été réduit à 8 pour mieux refléter l'évolution de l'organisation de Aubay ces dernières années, tout en maintenant le périmètre couvert inchangé.

Les audits de centres de services

Les centres de services ont depuis l'origine du système qualité (2006) fait l'objet de revues détaillées, tant sur l'expertise métier de l'ingénierie logicielle, que sur la conduite des prestations.

Depuis 2018, les exigences normatives de sécurité de système d'information, ainsi que d'environnement complètent la couverture de ces audits menés par des équipes d'auditeurs internes. Ces équipes sont renforcées par des ressources techniques issues de la Cellule Sécurité Informatique.

La planification de ces audits a été répartie sur le cycle de certification (3 ans). En 2025, 6 audits ont été réalisés. Chaque audit donne lieu à un plan d'action.

Les contrôles bureau propre

Ces contrôles, instaurés en 2020, permettent de vérifier le respect des principes du « bureau propre et de l'écran verrouillé ». Ils évaluent également le contrôle de l'affichage des consignes environnementales ainsi que le respect des consignes de tri et de réduction de l'énergie. Ces audits comportent aujourd'hui 12 points de contrôle par pièce et s'effectuent sur un bâtiment complet. Ils donnent lieu à un rapport présentant les constats et un plan d'action associé. Ces contrôles sont effectués sur l'ensemble des sites parisiens, avec une extension prévue sur les agences en régions en fonction de l'évolution de leurs effectifs. En 2025, 3 contrôles bureau propre ont été réalisés.

Les revues fournisseurs

Des sous-traitants sont référencés comme partenaires par la cellule Request de Aubay pour nos activités de services. Ils font l'objet de revues de leurs pratiques au regard des trois normes ISO et de la réglementation en vigueur : RGPD, DORA, ...

Ce cadre réglementaire nous incite à renforcer davantage nos contrôles au niveau de la sécurité du système d'information et de nos fournisseurs.

Les revues documentaires

Une revue des informations documentées de chaque processus est réalisée tous les ans. Elle consiste à vérifier la pertinence du document par rapport aux activités du processus, la version du document, le type de document et le niveau de confidentialité.

La revue des comptes et des accès

Des revues des comptes et des identités sont menées régulièrement :

- Revues de comptes à privilèges trimestrielles,
- Revue mensuelle des identités et des accès,
- Revue semestrielle des habilitations sur les applications internes.

Les audits clients

Chaque année, des auditeurs mandatés par les clients viennent vérifier la conformité, le respect des exigences et des engagements normatifs et contractuels de leurs centres de services.

4.3.3.3.3. Satisfaction client

En offrant des services fiables, réactifs et personnalisés, Aubay participe à l'efficacité opérationnelle et à l'amélioration des SI de ses clients. Avec l'émergence de l'intelligence artificielle, Aubay se voit offrir de nouvelles opportunités. En effet, nos consultants peuvent désormais tirer parti de l'IA pour accroître leur productivité et ainsi participer à accroître la satisfaction client.

En France, la mesure de la satisfaction client est réalisée :

- Au travers des informations présentes dans les comités de pilotage des prestations. Les données collectées orienteront pour Aubay les tendances, les écarts et les opportunités d'amélioration ;
- Via un questionnaire de satisfaction client annuel pour Aubay France. En 2025, la satisfaction globale est de 4,51/5. Les axes d'amélioration identifiés ont alimenté nos analyses internes et ont servi de base à un plan d'action visant à améliorer nos pratiques.

Au Portugal, Aubay dispose d'un processus encadrant l'interaction des gestionnaires avec les clients permettant de faire remonter leurs éventuelles remarques :

- Contrôle continu : Les responsables entretiennent des contacts réguliers avec les clients afin de comprendre leurs besoins et de recueillir leurs retours.
- Action immédiate : Des mesures pour répondre à toutes préoccupations et améliorer les services sont mises en place.
- Chaque année une enquête de satisfaction est réalisée auprès des clients. Les réponses sont analysées et des actions sont déployées pour améliorer la satisfaction client.

4.3.3.3.4. Cibles et résultats liés à la qualité

La satisfaction client est mesurée par le biais d'un indicateur mensuel. Pour 2025, une moyenne de :

- 31 projets ont obtenu la mention "très satisfaisante";
- 55 projets ont obtenu la mention "satisfaisante";
- 3 projets ont obtenu la mention "insatisfaisante";

Côté Aubay Portugal, l'objectif est de maintenir ou d'améliorer le niveau de satisfaction des clients par rapport à l'année précédente. La moyenne de la satisfaction globale 2025 est très positive (4,4 sur 5), et ce résultat est stable comparé à 2024 (4,4).

4.3.3.4. Accessibilité numérique

4.3.3.4.1. Engagements en faveur de l'accessibilité numérique

À l'heure actuelle, il est essentiel, voire indispensable pour les entreprises de proposer des expériences numériques accessibles à tous.

L'accessibilité numérique désigne la capacité des contenus et services digitaux à être utilisés par toutes les personnes, sans discrimination, pour leur permettre de comprendre, d'interagir et d'apporter leur contribution aux services numériques.

Les bonnes pratiques d'accessibilité numérique consistent notamment à rendre les contenus et services numériques compréhensibles et utilisables par les personnes en situation de handicap.

L'accessibilité fait partie d'un cadre légal régi par des lois et des réglementations imposant des obligations techniques spécifiques. La plus récente en France est le décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

En réponse à ces lois, des référentiels ont été créés pour permettre aux entreprises de se conformer aux règles d'accessibilité.

Le "Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité" (RGAA) est en France un référentiel de bonnes pratiques pour rendre accessible les outils numériques. Par exemple, il inclut des directives sur la manière de structurer les pages web, d'utiliser des couleurs contrastées, et d'offrir des alternatives textuelles aux contenus multimédias.

Ce décret s'applique tant à Aubay qu'à ses clients, qui sont de plus en plus attentifs au respect de cette législation.

Chez Aubay, en 2024 et 2025, nous avons œuvré à améliorer l'accessibilité de nos services numériques, en particulier du site aubay.com. Un audit d'accessibilité puis un contre-audit ont permis d'identifier des points d'amélioration pour rendre le site plus accessible. Nous avons également publié notre schéma pluriannuel et notre plan annuel pour une mise en conformité au RGAA.

Conformément aux dispositions prévues par le RGAA et aux attentes légitimes des usagers, un moyen de contact a été mis en place en France (boîte mail dédiée : accessibilite@aubay.com) permettant aux usagers en situation de handicap de signaler leurs difficultés. Afin de répondre aux demandes, la mise en place d'une procédure spécifique d'assistance va être étudiée en fonction des demandes avec l'ensemble des services impliqués. Dans l'attente, les demandes seront traitées par les services RSE et communication.

Un Comité de suivi dédié à l'accessibilité a été mis en place et il se réunit tous les 2 mois.

En matière de formation à l'accessibilité, l'équipe Communication a été formée par un de nos experts

4.3.3.4.2. Cibles et résultats liés à l'accessibilité numérique

La conformité partielle de nos sites a été validée suite au dernier audit réalisé en 2025 (61,19% pour le site aubay.com/blog et 83,67% pour le site Data & Ai).

Aubay a également utilisé l'outil Fruggr pour évaluer la performance et l'impact de son site web, notamment sur l'aspect accessibilité. Fin septembre 2024, le site aubay.com était évalué à 93/100 au sous-score accessibilité. Fruggr est un outil puissant pour améliorer la durabilité et la

internes. Cela a notamment permis de rendre le template de présentation commerciale accessible.

Un support de sensibilisation à l'accessibilité pour les équipes internes a également été élaboré. Une première session a été dispensée en octobre 2025 auprès des équipes recrutement. Des sensibilisations sont prévues pour les équipes commerciales en 2026.

Des communications externes ont également été réalisées sur les réseaux sociaux afin de valoriser les démarches liées à l'accessibilité.

Par ailleurs, pour accompagner nos clients dans l'amélioration de l'accessibilité de leurs services, nous proposons en co-traitance une plateforme d'audit de l'accessibilité des sites internes et externes avec un de nos deux partenaires du Secteur du Travail Protégé et Adapté. Notre offre partenaire d'assistance et d'audit pour l'Accessibilité Numérique est une démarche proactive qui permet à nos clients de se conformer aux exigences légales croissantes, en identifiant les barrières d'accessibilité présentes et en bénéficiant de recommandations sur mesure. Nous améliorons l'expérience utilisateur et valorisons une culture d'accessibilité qui renforce la responsabilité sociale et l'image de nos clients.

Cette offre comprend plusieurs volets :

- Audit & conformité : analyse selon le RGAA, WCAG et EN-301-549 et recommandations adaptées.
- Conseils & préconisations : livrables ergonomiques, graphiques et techniques pour assurer une mise en conformité optimale.
- Développement accessible : intégration des bonnes pratiques tout au long du projet.
- Accompagnement & formations : assistance sur-mesure et sensibilisation aux enjeux de l'accessibilité numérique.

Pour accélérer le développement des compétences de nos collaborateurs sur l'accessibilité, Aubay France a complété en 2024 son cycle de formations au Numérique Responsable avec un module dédié à l'accessibilité.

Par ailleurs, parmi les projets Innovation menés en 2024, des travaux d'innovation ont été conduits autour de l'utilisation de l'IA pour l'amélioration de l'accessibilité des fichiers PDF.

L'ensemble de nos travaux en matière d'accessibilité font partie intégrante de notre démarche Numérique Responsable globale décrite dans la section 4.2.2.4.5 *Vers un Numérique plus Responsable*.

performance des sites web. À noter cependant que sur le volet accessibilité, il se concentre principalement sur la vérification de l'application des règles automatisables du RGAA (30% des règles) et ne remplace donc pas un audit d'accessibilité complet.

Les objectifs de Aubay en matière d'accessibilité sont décrits dans notre schéma pluriannuel d'accessibilité, décliné en plans annuels, tous deux accessibles publiquement.

4.4. INFORMATIONS SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES

4.4.1. Impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires [ESRS G1]

Comme décrit précédemment, Aubay a réalisé une analyse de double-matérialité qui a permis l'identification des impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des IRO liés à la conduite des affaires pour Aubay.

Culture d'entreprise

IRO	Type
Fonctionnement de la gouvernance (ex: création de comités spécialisés...)	Impact positif
Intégration de la RSE dans les pratiques de gouvernance	Impact positif
Non-respect de la réglementation concernant le reporting extra-financier (ex : DPEF, CSRD)	Risque

Corruption et versement de pots-de-vin

IRO	Type
Corruption dans les relations d'affaires	Impact négatif
Non-respect de la réglementation sur les pratiques éthiques (ex : Sapin II)	Risque
Atteinte à la réputation liée à un manque d'éthique dans les relations d'affaires (ex: perte de confiance des investisseurs ou des clients)	Risque

Protection des lanceurs d'alerte

IRO	Type
Protection des lanceurs d'alerte	Impact positif

4.4.2. Conduite des affaires [ESRS G1]

4.4.2.1. Culture d'entreprise

Le fonctionnement de la gouvernance de Aubay est décrit dans la partie 2.1 *Gouvernance - Organisation et fonctionnement*.

La RSE est intégrée aux pratiques de gouvernance de Aubay et la façon dont la gouvernance de la durabilité est assurée est détaillée dans la partie 4.1.2 *Gouvernance de la durabilité*.

4.4.2.2. Prévention et détection de la corruption [G1-1, G1-2, G1-3, G1-4]

À compter de 2017 et de l'entrée en vigueur des dispositions de la loi dite « Sapin II », l'engagement de Aubay en matière d'anti-corruption s'est renforcé. Depuis cette date, un Code de conduite / Politique anti-corruption, figure en annexe au règlement intérieur et est applicable à tout salarié.

En outre, une procédure d'alerte interne avait été mise en place dès 2017 pour faire remonter toute information d'incident de corruption, tout en préservant la confidentialité de l'identité de la personne à l'origine de l'alerte. Les collaborateurs sont informés qu'un lanceur d'alerte ne subira aucune représailles.

En vue de garantir encore plus de confidentialité et permettre l'anonymat des lanceurs d'alerte, Aubay a mis en place en 2022, un outil externalisé permettant de lancer une alerte, de façon anonyme. Cette externalisation garantit encore plus la confidentialité de toute éventuelle alerte. D'autres thématiques sont également couvertes par l'outil, permettant notamment de faire remonter des incidents d'ordre RH (discrimination, santé et sécurité au travail, etc.).

Par ailleurs, afin de traiter les éventuelles alertes, un Comité éthique a été constitué dès 2017. Il a vocation à être saisi de toute alerte et à l'étudier avant de prendre les décisions et mesures requises.

Suite à l'externalisation de l'outil pour lancer les alertes, ledit Comité est informé dès qu'une alerte est lancée via cet outil externalisé et traite de la suite à y donner. Ce Comité adresse un rapport au moins une fois par an au Comité d'audit.

Il convient de noter qu'au titre de l'exercice 2025, le Comité éthique a précisé n'avoir fait l'objet que de deux saisines, au niveau du Groupe Aubay, toutes deux ayant été classées sans suite. Au 31 décembre 2025, ce Comité éthique était composé de :

- M. Philippe Rabasse, administrateur & Directeur général ;
- M. Vincent Gauthier, administrateur & Directeur général délégué ;
- M. David Fuks, Directeur général délégué ;
- tout responsable opérationnel à associer au traitement d'une éventuelle remontée d'alerte.

Du fait de sa composition, le Comité Éthique permet au Conseil d'administration, d'être en permanence au fait des questions et enjeux en matière de lutte contre la corruption.

Enfin, s'agissant de la formation des collaborateurs de Aubay à la lutte contre la corruption, la campagne de formation a été poursuivie au cours de l'exercice 2025.

En France, une nouvelle campagne de formation en Teams a été lancée et l'ensemble des collaborateurs considérés comme les plus à risque au regard de la corruption, s'est vu dispenser une nouvelle fois, une formation. La population à risque est constituée de directeurs, de commerciaux et d'acheteurs. L'ensemble des autres collaborateurs a bénéficié d'un accès à une sensibilisation via un outil en « e-learning » et à un questionnaire. Au sein des différentes filiales Aubay, la formation des collaborateurs a également été poursuivie.

Il convient en outre de préciser que tous les collaborateurs de toutes les filiales de Aubay ont signé le Code de conduite spécifique à chacune de ces filiales, en intégrant leur société et sont de ce fait, sensibilisés à cette problématique dès leur entrée au sein de Aubay.

Par ailleurs, il faut noter qu'à l'instar de la société mère Aubay SA, les filiales du Groupe ont également établi une cartographie des risques afin d'établir quels sont les risques en matière de corruption pour chacune d'elles.

S'agissant de la filiale italienne de Aubay, conformément à la législation italienne, elle a poursuivi une sensibilisation obligatoire à la lutte contre la corruption, étendue à l'ensemble de tout son personnel, au travers d'un e-learning qui a continué à être déployé en 2025.

Au Luxembourg, Aubay est agréé par la Commission de Surveillance du Secteur Financier, un établissement public qui assure la surveillance des professionnels et des produits du secteur financier luxembourgeois. Par ailleurs, le statut PSF obtenu à Luxembourg oblige Aubay à former son personnel à la problématique de la fraude, de la corruption et du blanchiment d'argent. Des formations AML sont ainsi organisées chaque année.

Bénéfice de notre engagement contre la corruption

Nous attachons la plus grande importance à agir de façon irréprochable avec nos parties prenantes. Notre Politique Anti-corruption - Code de Conduite a fait l'objet d'une mise à jour en 2022.

Outre les précisions sur la politique de Aubay en termes de lutte contre la corruption, ce code précise la politique cadeaux et invitations de Aubay pour guider le comportement éthique en affaires et fournir des conseils pratiques, des mises en situation et des liens vers d'autres informations utiles. Toutefois, ces documents ne répondent peut-être pas à toutes les questions qui peuvent se poser et ne dispensent pas d'exercer son propre jugement et de faire preuve de bon sens. En cas de doute sur la conduite à tenir, nous recommandons à nos collaborateurs de s'informer, soit auprès de son manager, soit auprès de l'Ethic Officer.

4.4.2.3. Cas avérés de corruption active ou passive

Il convient de noter qu'au titre de l'exercice 2025, le Comité éthique a précisé avoir fait l'objet de seulement 2 saisines, au niveau du Groupe Aubay, toutes deux ayant été classées sans suite.

L'adhésion au Code de conduite est une condition d'emploi de tout collaborateur. Le code est remis à tout salarié qui intègre notre Groupe et diffusé à tous les collaborateurs étant en annexe du règlement intérieur. Chaque collaborateur doit le lire, le comprendre et le respecter. Les collaborateurs sont conscients des graves conséquences qu'une violation du Code de conduite peut entraîner pour notre Groupe et pour eux-mêmes. Dans la mesure où tout écart de conduite ou non-respect des règles contenues dans le code est susceptible de nuire gravement à l'image de Aubay et de causer un préjudice financier, les collaborateurs doivent faire preuve d'une très grande vigilance concernant le respect des règles énoncées par le code.

Le Groupe Aubay veille en outre, à ce que ses partenaires, s'agissant tant de ses clients que de ses fournisseurs, partagent les mêmes valeurs et à ce qu'ils s'engagent dans la lutte contre la corruption. Ainsi, les sous-traitants de Aubay s'engagent expressément à respecter toutes mesures de lutte contre la corruption.

Par ailleurs, aucune activité de lobbying n'est exercée au sein de Aubay et il n'y a aucun recours à une agence pour s'engager dans une telle démarche.

Lutter contre l'évasion fiscale

Aucun des dirigeants mandataires sociaux de Aubay n'est résident d'un pays à fiscalité privilégiée. Aucune pratique de rémunération via des « management fees » n'est à relever. Enfin, l'ensemble des rémunérations versées au bénéfice des mandataires sociaux est soumis aux prélèvements, charges et taxes applicables au lieu de leur versement. Par ailleurs, Aubay offre pour la quasi-totalité de son chiffre d'affaires (quasi aucune « exportation ») des prestations de service intellectuel produites et taxées dans leur même pays de « consommation ». De fait :

- les impôts payés pour le Groupe en France sont signalés en note 4 *Charges d'impôts* de la partie 6.3 *Notes d'annexes* ;
- les comptes consolidés présentés en 6.1.2. (*Comptes de résultat consolidés*), détaillent les impôts et taxes, et ainsi offrent toute garantie de transparence dans la soumission des bénéfices à l'impôt ;
- l'activité Aubay sur les services numériques, exclusivement opérée en Europe au travers de solutions et de ressources locales, n'est pas de nature à soustraire des bénéfices hors du champ fiscal de la CEE et de la zone Euro.

Indicateurs - Anti-corruption	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Nombre de collaborateurs formés à la lutte contre la corruption au cours des deux dernières années [G1-3]	2 022	2 379	-15%
Nombre total de collaborateurs "sensibles" formés à la lutte contre la corruption au 31/12/2025 [G1-3]	256	262	-2%
Nombre total de collaborateurs dans les domaines sensibles [G1-3]	267	276	-3%
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption [G1-4]	0	0	-
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption [G1-4]	0€	0€	-

Au sein du Groupe, la part de collaborateurs des domaines sensibles formés à la lutte contre la corruption s'est accrue et atteint 96% en 2025. À noter que désormais, seuls les collaborateurs ayant suivi une formation durant les deux dernières années sont pris en compte dans le nombre total de collaborateurs formés, ce qui explique la baisse de cet indicateur entre 2024 et 2025.

Règles de calcul :

Les collaborateurs "sensibles" correspondent au personnel intervenant sur les activités commerciales et étant donc des personnes pouvant être soumis à des risques de corruption.

4.4.2.4. Pratiques en matière de paiement [G1-6]

Notre politique en matière de gestion de la sous-traitance et de nos relations fournisseurs est détaillée dans la section 4.3.2.3 *Interactions avec les travailleurs de la chaîne de valeur*.

Les conditions de paiement standard sont convenues d'un commun accord avec les fournisseurs et sous-traitants en fonction des pratiques du marché et en conformité avec les réglementations locales.

Sauf disposition légale contraire, le délai de paiement commence à courir à partir de la date de réception de la facture. Le délai contractuel de paiement est en général de 45 jours fin de mois en France.

Pour empêcher les retards de paiement, les factures fournisseurs sont envoyées sur une adresse mail dédiée, puis prises en charge quotidiennement par la Comptabilité (contrôle et vérification, saisie et intégration dans le SI, mise en validation), avec plusieurs campagnes de règlement par mois.

En 2025 chez Aubay, le délai moyen de paiement était de 59 jours, en forte baisse par rapport à 2024.

Indicateurs - Pratiques en matière de paiement	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Délai moyen de paiement [G1-6] (en jours)	59	83	-29%
Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement [G1-6]	0	3	-100%

4.5. INFORMATIONS SUR NOS ENJEUX DE DURABILITÉ SECTORIELS

4.5.1. Impacts, risques et opportunités liés à nos enjeux de durabilité sectoriels

Les tableaux ci-dessous répertorient les impacts, risques et opportunités, liés à ses enjeux sectoriels, identifiés par Aubay et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité (DMA) :

Sectoriels

IRO	Type
Mécénat de compétences	Impact positif
Travaux et projets de la Cellule Innovation	Impact positif
Renforcement de la cybersécurité chez nos clients (prestations)	Impact positif
Contrôle de conformité des fournisseurs et sous-traitants (revues)	Impact positif
Surveillance d'incidents de cybersécurité	Impact négatif
Émergence de sujets innovants (ex : data, IA)	Opportunité
Nouvelles réglementations entraînant de nouveaux besoins clients (ex : DORA, NIS2)	Opportunité
Arrêt de la production liée à un incident de cybersécurité entraînant une perte de chiffre d'affaires	Risque
Atteinte à la réputation liée à la survenue d'incidents de cybersécurité (ex: potentiel blacklisting par un client)	Risque
Instabilité géopolitique impactant la cybersécurité / la capacité de production	Risque

4.5.2. Innovation

Aubay dispose, depuis plusieurs années, d'une cellule Innovation. Aubay Innov, constituée par des architectes et des experts, est une cellule en charge de l'organisation et de la conduite des travaux d'innovation autour des technologies digitales de demain.

L'objectif de cette cellule est d'acquérir la connaissance et le savoir-faire pour bâtir des solutions innovantes pérennes et adaptées aux besoins futurs de nos clients. Nos moyens : de l'idéation, de l'incubation, de la réalisation, en partenariat avec des experts, du crowdsourcing avec des labos, écoles...

Quelques exemples de projets Innovation en 2025

 Projets d'innovation sur le thème du Numérique Responsable

Évolution de l'infrastructure interne

Face à des infrastructures se densifiant toujours plus, il est important de créer et maîtriser les outils permettant de gérer et d'optimiser celles-ci.

Ces leviers permettent en effet de gagner en agilité, en qualité, en productivité, mais aussi en sécurité. De plus, les normes réglementant l'informatique se complexifiant, il est nécessaire d'avoir des méthodes de contrôle des bonnes applications de celles-ci.

Ainsi, Aubay explore les outils du DevOps, les problématiques d'automatisation, d'intégration continue et de livraison continue ainsi que les méthodes de gestion d'équipe permettant de renforcer la culture DevOps.

Classification de documents par IA

Grâce aux récentes améliorations dans le domaine, les intelligences artificielles (IA) sont capables de travailler avec des types de documents de plus en plus complexes. Les textes, photos, tableaux de données, ainsi que les documents hybrides, sont de mieux en mieux gérés.

En utilisant ces nouvelles solutions, Aubay travaille à créer des outils permettant de répondre à des tâches de gestion et de classification de documents administratifs en grands volumes, pour permettre ainsi de réduire les pertes d'informations, réduire les erreurs et augmenter les capacités de traitement.

Reconnaître les coraux par l'IA

Dans les écosystèmes marins, le suivi de l'état des récifs coralliens est devenu un enjeu scientifique majeur, car leur dégradation, sous l'effet combiné du changement climatique et des pollutions, impose de mesurer, où, quand et à quel rythme les coraux basculent vers le blanchissement puis la mortalité. Afin de mieux comprendre et protéger ces récifs, la fondation Science4Reefs et Aubay conçoivent des outils d'IA capables d'identifier les coraux à partir d'une photo et de quantifier leur blanchissement.

Aubay Musical Playlist – Recommandation et génération de musique

Les systèmes de recommandation et de génération automatique de musique se basent sur des observations physiologiques humaines pour atteindre des expériences utilisateurs optimales. Plusieurs recherches ont mis en évidence que le plaisir ressenti par un auditeur de musique repose sur des erreurs de prédiction créant deux états émotionnels, l'incertitude et la surprise. Dans ce contexte, l'intelligence artificielle occupe une place de plus en plus importante dans l'industrie musicale. Dans ce cadre, Aubay cherche, en 2025, à développer des algorithmes permettant de générer un extrait musical à partir d'images et basé sur les émotions.

Cohérence des données

Dans un environnement de plus en plus digitalisé, les entreprises du secteur financier, en particulier les banquiers et les assureurs, gèrent des quantités colossales de données. Ces données peuvent être extrêmement variées : des informations clients (noms, adresses), des dossiers de contrats (assurances vie, prêts, etc.), mais aussi des informations sensibles qui doivent être traitées avec une grande rigueur. Le défi est d'assurer une cohérence, une qualité et une fiabilité des données malgré leur fragmentation. Pour répondre à cette problématique, Aubay explore des solutions visant à centraliser, harmoniser, et vérifier la qualité des données au sein de ces multiples systèmes d'informations.

Explainable Aubay Intelligence

Le développement de l'intelligence artificielle nous amène à nous poser des questions sur les décisions prises par celle-ci et notre capacité à les questionner. Afin de l'intégrer dans certaines solutions délicates, nous devons être sûrs qu'elle produise des résultats fiables, notamment si elle doit prendre des décisions de façon autonome. Son implication peut induire des responsabilités importantes, relevant de la santé des personnes, l'éthique et les conséquences sociales et économiques liées.

Nos travaux se concentrent sur le développement de solutions visant à permettre l'explicabilité des modèles d'apprentissage automatique, notamment dans les domaines de l'IA générative et de la prévision météorologique.

Find Your Way

En France, près de 1,7 million de personnes souffrent de troubles visuels, dont 207 000 sont aveugles et 932 000 malvoyantes. Malgré l'envergure de ce problème, les solutions d'assistance pour les personnes malvoyantes restent limitées, ne permettant pas toujours une véritable autonomie. C'est dans ce contexte que "Find Your Way" a été développé : pour améliorer la vie quotidienne des personnes aveugles et malvoyantes grâce à des technologies de pointe.

"Find Your Way" est un modèle basé sur l'Intelligence Artificielle qui permet aux utilisateurs de se déplacer de manière autonome dans des environnements complexes ou inconnus. En combinant des technologies de cartographie 3D de l'environnement, de détection d'obstacles en temps réel afin d'offrir un guidage précis et réactif. De plus, elle exploite des outils de Visual Question Answering (VQA) et de Reconnaissance Optique de Caractères (OCR) pour répondre aux questions concernant l'environnement visuel et lire des textes.

Rollback Learning

Dans un contexte où l'intelligence artificielle occupe une place centrale dans de nombreux domaines, la gestion des données personnelles est devenue un enjeu majeur. Les avancées rapides dans le développement des modèles IA, ont soulevé des préoccupations importantes concernant la protection de la vie privée et l'utilisation de données sensibles. C'est dans ce cadre que nos travaux de recherche se sont penchés sur une solution novatrice : le désapprentissage machine.

Nos recherches explorent des méthodes permettant aux modèles d'intelligence artificielle d'oublier des informations spécifiques sans avoir besoin de les réentraîner entièrement. Cette approche, appelée désapprentissage machine, vise à répondre aux problématiques liées à la protection des données sensibles tout en préservant la performance des modèles IA.

Speak With Your Hands

Notre solution introduit des technologies d'intelligence artificielle pour offrir des traductions précises et dédiées de la langue des signes. Il existe des défis lorsqu'il s'agit de traduire et d'identifier visuellement ces signes. Ces défis englobent la diversité des signes, la prise en compte du contexte spatial, la capture de l'expressivité et des mouvements, ainsi que la considération de la qualité de l'image et de la vidéo. L'objectif est de créer une solution qui permet d'importer des vidéos, des images, ou d'instaurer une webcam pour obtenir des traductions précises de la langue des signes grâce à des modèles de traduction basés sur l'IA.

Indicateur - Innovation	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Nombre d'heures passées sur des projets Innovation	716 642	663 948	8%

Depuis 2022, Aubay suit le nombre d'heures consacrées à des projets Innovation au sein du Groupe. Cet indicateur s'élève à 716 642 heures en 2025, dont 232 887 heures en France, en hausse par rapport à 2024 ce qui illustre le dynamisme autour de nos travaux d'innovation, notamment en Italie où ce chiffre a augmenté de 11%.

4.5.3. Mécénat

Aubay s'investit depuis des années auprès de plusieurs associations dans le domaine de la santé et de la réinsertion professionnelle. Aubay s'engage également dans le mécénat de compétences afin de mettre l'expertise de ses collaborateurs au profit d'associations partenaires.

4.5.3.1. Du mécénat de compétences : 6 ans d'engagement solidaire



Depuis mars 2020, Aubay propose à ses collaborateurs de réaliser des projets IT dans des associations d'intérêt général.

En 6 ans, nous avons accompagné près de 215 associations et mené plus de 680 missions, illustrant notre engagement en faveur de la solidarité et du partage des savoirs. Plus de 100 collaborateurs se sont investis en 2025.

Les objectifs de cette initiative sont les suivants :

- valoriser les compétences des collaborateurs ponctuellement inactifs ;
- aider des associations qui ont besoin de ressources techniques ;
- enrichir la démarche RSE de Aubay avec le volet Mécénat de compétences.

Une plateforme dédiée permet de recenser les missions disponibles. Les collaborateurs postulent via cette plateforme aux missions proposées.

Les missions de mécénat sont d'une grande diversité (Intelligence Artificielle, design et développement de sites internet et d'applications mobiles, animation d'ateliers informatiques, conception de plans marketing, rédaction de spécifications techniques, direction de projets, data analyse, audits RGPD etc.).

Quelques missions réalisées en 2025



Missions pour **La maison de la Cosm'éthique**

Accompagnement de l'association pour la refonte de son site internet avec notamment :

- UX UI parcours utilisateur
- Branding & identité visuelle
- Développement Front et Back
- Gestion de l'hébergement web.

La contribution de Aubay s'est traduite par plusieurs missions sur plus d'une année



Missions pour les **Restos du Cœur**

- Développer une application de gestion des centres et créer un outil d'inventaire pour le matériel (froid, logistique, ...)
- Assurer un support technique de niveau 1 pour les bénévoles en centre
- Fournir une assistance pour l'utilisation du parc informatique (ordinateurs, imprimantes, réseau, téléphones mobiles)



Missions pour **Science4Reefs, Fondation CNRS en Polynésie Française**

Développement de solutions qui permettent, à partir de photos et basées sur des outils d'IA, de :

- **Classifier les coraux**
- **Quantifier leur taux de blanchissement**

L'objectif est d'intégrer l'analyse de photos réalisée avec l'IA à un site web responsive afin que tout plongeur volontaire, scientifique ou non, puisse contribuer à l'action de la fondation et aider à savoir où agir en priorité pour mener des actions correctives. Chacun pourra ainsi photographier des coraux, déposer les photos sur le site ou l'application et voir immédiatement les résultats de la classification et les taux de blanchissement.



Missions pour **Time2Start**, Incubateur de projets d'entrepreneurs issus de quartiers populaires.

- Faire du coaching pour la partie financière du business plan
- Rédiger le cahier des charges d'une plateforme de recrutement

En 2025, 106 collaborateurs ont réalisé 82 missions auprès de 41 associations différentes, parmi lesquelles :



L'initiative rencontre un réel succès auprès des collaborateurs Aubay, avec d'excellents retours des associations partenaires et une vraie dynamique sur les projets de mécénat. De plus, nous poursuivons notre collaboration avec la plupart des associations depuis 2020.

4.5.3.2. Du mécénat associatif et culturel

Mécénat Chirurgie Cardiaque



Depuis plusieurs années, Aubay s'investit aux côtés de l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque : mécénat, participation au trophée de golf annuel et à des événements culturels. Ces événements sont organisés au profit des enfants cardiaques.

L'objectif est de permettre aux enfants atteints de graves maladies cardiaques et venant de pays défavorisés de se faire opérer en France lorsque c'est impossible chez eux, faute de moyens techniques et financiers. Ils sont alors reçus dans des familles d'accueil pour huit semaines, puis repartent guéris.

Mécénat Institut Curie



Aubay est partenaire de l'Institut Curie pour soutenir la lutte contre le cancer du sein depuis 2019. En 2025, Aubay a participé au 7^e Open de Golf dans le cadre de ce partenariat.

Collecte de stylos au profit de l'association Neurofibromatoses et Recklinghausen



La collecte de l'ANR des stylos usagés auprès des collaborateurs Aubay doit permettre de les revendre à une société de recyclage. L'argent est ensuite reversé à l'association afin de financer la recherche sur les neurofibromatoses (maladies génétiques).

Nos filiales sont aussi investies auprès des associations :

- En 2025, Aubay Italie a participé au projet Liter of light, en installant 15 lampadaires au Sénégal au bénéfice de 225 personnes, pour lutter contre l'insécurité. Aubay Italie soutient également le projet Plastic Pull comme évoqué dans la section 4.2.3.3.3 *Aubay s'engage pour le réemploi*. Aubay Italie participe aussi à la plantation d'arbres notamment à travers sa contribution au projet SILVA. Ce projet vise à adopter une gestion forestière durable centrée sur la protection des espèces arborées locales dans la région des Abruzzes.
- En 2025, Aubay Espagne a de nouveau participé au Gala de Solidarité AXA de Todo Corazón, un événement caritatif ayant rassemblé plus de 450 participants au profit de la Fondation Catalane du syndrome de Down (FCSD). Par ailleurs, Aubay Espagne a collaboré avec une association valencienne afin d'apporter un soutien concret aux travailleurs touchés par la tempête Alice de 2025.
- En 2025, Aubay Portugal a apporté des contributions financières (dons et parrainages) à des organisations externes dans le cadre de ses actions d'engagement communautaire. Celles-ci incluaient le parrainage du projet Técnico Fuel Cell, une initiative académique menée par des étudiants de l'Instituto Superior Técnico (IST), Université de Lisbonne, soutenant la recherche et l'innovation dans le domaine de la mobilité durable et des technologies de piles à hydrogène, ainsi qu'un don à Comunidade Vida e Paz, une organisation portugaise à but non lucratif qui accompagne les personnes en situation de sans-abri et d'exclusion sociale.

Indicateurs - Mécénat	Valeur 2025	Valeur 2024	Évolution
Dons en mécénat (en compétences et en numéraire)	1 478 457€	1 740 697 €	-15%
Nombre de collaborateurs en mission de mécénat de compétences en France	106	127	-17%
Nombre d'associations partenaires en France	41	33	24%

En 2025, en France, les projets conduits en mécénat ont reculé suite à l'arrêt d'un partenariat avec une association représentant un volume important de missions, ce qui explique la baisse des indicateurs au niveau du Groupe.

4.5.4. Cybersécurité

4.5.4.1. Sécurité des systèmes d'information

La sécurité de l'information et la protection des données clients sont deux priorités majeures dans les prestations fournies par Aubay. Une organisation dédiée, soutenue par des programmes de modernisation et de sécurisation de nos infrastructures, est en place pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations, assurant ainsi la confiance et la satisfaction de nos clients.

Ces programmes et pratiques sont gouvernés par le Responsable Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) et font l'objet d'audits réguliers par nos clients. Ils sont également certifiés par des organismes de certification internationaux. À titre d'exemple, Aubay France est certifié ISO 27001 depuis 2018 et a obtenu la nouvelle certification ISO 27001:2023 en avril 2025. En matière d'évaluation interne, Aubay effectue chaque année des audits internes de ses structures, de ses centres de services et de ses fournisseurs. Afin de vérifier l'efficacité et le bon fonctionnement des contrôles en place, un programme permanent d'évaluation et de surveillance de la conformité et des processus opérationnels de défense est mis en œuvre. Ce programme permet d'identifier et de corriger rapidement les éventuels écarts ou vulnérabilités, réduisant ainsi les risques de cyberattaques ou la survenance d'incidents de sécurité chez nos clients. Sur le plan de résilience opérationnelle et de continuité d'activité, Aubay met en place une surveillance technique de son infrastructure et organise des exercices de résilience et de continuité d'activité. En 2025, Aubay France a refondu son PCA pour passer d'une approche globale à une stratégie de résilience par métier. Ce nouveau cycle a été validé par des exercices pratiques incluant l'ensemble des centres de services, avec des scénarios d'attaques et d'interruptions ciblés selon les spécificités de chaque prestation.

Aubay renforce son programme de sensibilisation et de formation de ses collaborateurs chaque année, car consciente que la protection des données clients est un enjeu majeur. Une violation de ces données peut entraîner des pertes financières, des atteintes à la réputation et des sanctions légales. Aubay met en place des programmes de formation réguliers et des campagnes de sensibilisation pour garantir que chaque employé comprend l'importance de la sécurité des données et sait comment réagir en cas de tentative de cyberattaque.

En termes de conformité, Aubay déploie des mesures rigoureuses pour protéger les données de ses collaborateurs et clients. Nous accompagnons également nos partenaires vers les normes DORA et NIS2, transformant ces contraintes en leviers de résilience.

Cette vigilance s'étend à l'IA, que nous traitons comme un risque cyber émergent, mais aussi comme une opportunité majeure d'innovation sécurisée. Pour anticiper ces mutations et les tensions géopolitiques, une cellule de veille (RSSI, DSI, Juridique) se réunit régulièrement. Sa mission est d'ajuster notre posture de risque et d'identifier les opportunités de marché en alignant nos orientations stratégiques sur l'évolution des menaces et des réglementations.

La surveillance de notre posture cyber ne repose pas uniquement sur nos équipes internes : elle est également assurée par des tiers qui évaluent notre niveau d'exposition aux risques et notre maturité en cybersécurité. En 2025, Aubay France a obtenu le label *Platinum* CyberVadis, nous positionnant parmi les entreprises les plus avancées en matière de gestion des risques cyber. Cette robustesse est confirmée par nos cyber-ratings : avec un score BitSight de 750 au niveau Groupe et de 780 pour Aubay France, nous démontrons une capacité de surveillance et une hygiène informatique exemplaires. Ces indicateurs de confiance reflètent notre engagement constant à offrir à nos clients un environnement sécurisé et résilient.

4.5.4.2. Gestion de crises cyber

Soucieuse de sa résilience face aux menaces, Aubay met en œuvre des exercices de simulation de crise, adaptés à l'évolution des risques et aux attentes de ses clients. Ces exercices, qui mobilisent les différentes strates de l'entreprise, visent à éprouver et améliorer son plan de gestion de crise, en particulier face aux cyberattaques.

Aubay évalue sa capacité à répondre aux cyberattaques en organisant des exercices de gestion de crise Cyber. Poursuivant sa dynamique de renforcement initiée dès 2021, Aubay France a conduit en novembre 2025 un exercice de crise cyber approfondi. Ce dernier a permis de tester, en conditions réelles, la chaîne d'alerte et la coordination entre la direction et les équipes techniques. Cette démarche confirme notre engagement à maintenir un dispositif opérationnel agile face à l'évolution constante des menaces.

4.6. RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de AUBAY

Exercice clos le 31 décembre 2025

A l'Assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de l'un des commissaires aux comptes de AUBAY. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans la section « 4. Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du Groupe (ci-après « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, AUBAY est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de AUBAY sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires, des résultats et de la situation du Groupe. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par AUBAY pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par AUBAY dans son rapport sur la gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de AUBAY, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par AUBAY en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du Groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du Groupe.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par AUBAY pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par AUBAY incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par AUBAY avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Les informations relatives à la manière dont l'entité met à jour son analyse de la Matrice de Double Matérialité (DMA) et conclut qu'en l'absence de changements significatifs ayant eu lieu au cours de l'exercice, une actualisation du processus de DMA est réalisée tous les trois ans. Les informations sont mentionnées à la section « 4.1.5 Gestion des impacts, risques et opportunités et analyse de double matérialité » du Rapport de durabilité.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance des faits et circonstances propres à l'entité ;

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par AUBAY relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant aux paragraphes :

- « 4.1.1.1. Base générale d'établissement du rapport de durabilité » qui précise que l'information est publiée sur un périmètre restreint,
- « 4.1.1.2. Informations relatives à des circonstances particulières » qui décrit le caractère approximatif des méthodologies de calcul des émissions de gaz à effet de serre scope 3 relatives à la sous-traitance.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

● **Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)**

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au chapitre « 4.2.2 Changement climatique [ESRS E1] » du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le chapitre « Changement climatique [ESRS E1] » du Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre :

- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan des émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan des émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;

- Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - La justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - Le processus de collecte d'informations,
- Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- Pour les données directement mesurables (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan des émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Les informations publiées au titre des effectifs du Groupe (ESRS S1) sont mentionnées au chapitre « 4.3.1. Effectifs de l'entreprise [ESRS S1] » du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées (direction des ressources humaines, ...) :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
 - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : la santé et la sécurité, la qualité de vie au travail, l'égalité de traitement et égalité des chances, la formation et le développement des compétences, la sécurité de l'emploi, la rémunération et le dialogue social ;

Nous avons par ailleurs :

- examiné le périmètre géographique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;
- comparé les informations publiées aux éléments figurant dans les comptes consolidés, les données internes à l'entité en lien avec la comptabilité tel que notamment les états de gestion, et aux autres publications relatives à ces sujets que nous aurions pu identifier ;
- comparé, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes ;
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par AUBAY pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Eléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Paris-La Défense, le 8 avril 2026

Les commissaires aux comptes
Deloitte & Associés

Samuel LUCAS
Associé ESG

Frédéric NEIGE
Associé Audit

4.7. ANNEXES

4.7.1. Tableaux relatifs au règlement sur la taxonomie européenne

Ces tableaux figurent dans la section 4.2.1 *Taxonomie européenne*.

4.7.2. Table de correspondance

ESRS	Exigences de publications	Référence dans la déclaration de Aubay relative à la durabilité	Page(s)
ESRS 2 Informations générales à publier	BP-1 Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	4.1.1.1.	70
	BP-2 : Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	4.1.1.2.	71
	GOV-1: Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	4.1.1.2.	71
	GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	4.1.2.1.	71
	GOV-3 : Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	4.1.2.3.	73
	GOV-4 : Déclaration sur la diligence raisonnable	4.1.2.3.	73
	GOV-5 : Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	4.1.2.5.	74
	SBM-1 : Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeurs	4.1.3.	75
	SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	4.1.3.2.	78
	SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	4.1.4.	80
	IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importantes	4.1.5.1.	87
	IRO-2 : Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	4.1.5.	87
	ESRS 2 GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	4.1.2.3.	73
	ESRS 2 IRO-1 : Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	4.1.5.1.	87
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	4.2.2.1.	95
	ESRS E1 Changement climatique	E1-1 : Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	4.2.2.3.1.
E1-2 : Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation de celui-ci		4.2.2.3.	97
E1-3 : Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique		4.2.2.4.	99
E1-4 : Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation de celui-ci		4.2.2.4.	99
E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique		4.2.2.4.5.	100
E1-6 : Emissions brutes de GES de périmètres 1,2,3 et émissions totales de GES		4.2.2.5.	101
E1-7 : Projets d'absorption et atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone		N/A	-
E1-8 : Tarification interne du carbone		N/A	-
E1-9 : Incidences financières escomptées des risques physiques		N/A	-
ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	4.2.3.1.	104
		4.2.3.2.	104

ESRS	Exigences de publications	Référence dans la déclaration de Aubay relative à la durabilité	Page(s)
	E5-1 : Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire		
	E5-2 : Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	N/A	-
	E5-3 : Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	N/A	-
	E5-4 : Ressources entrantes	N/A	-
	E5-5 : Ressources sortantes	4.2.3.4.	106
	E5-6 : Incidences financières escomptées des ins incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	4.2.3.3.	104
	ESRS2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	4.1.3.2.	78
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	4.2.3.1.	104
ESRS S1 Effectifs de l'entreprise	S1-1 : Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	4.3.1.1.	107
	S1-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	4.3.1.4.	111
	S1-3 : Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leur préoccupation	4.3.1.4.	111
	S1-4 : Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise et efficacité de ces actions et approches	4.3.1.4.	111
	S1-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes à la promotion des incidences positives et à la gestion risques et opportunités importants	4.3.1.4.	111
	S1-6 : Caractéristiques des salariés de l'entreprise	4.3.1.3.2.	110
	S1-7 : Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	N/A	-
	S1-8 : Couverture des négociations collectives et dialogue social	4.3.1.4.1.	112
	S1-9 : Métriques de diversité	4.3.1.8.	117
	S1-10 : Salaires décents	4.3.1.6.2.	115
	S1-11 : Protection sociale	4.3.1.5.3.	114
	S1-12 : Personnes handicapées	4.3.1.8.2.	117
	S1-13 : Métriques de la formation et du développement de compétences	4.3.1.7.	116
	S1-14 : Métriques de santé et de sécurité	4.3.1.5.1.	113
	S1-15 : Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	4.3.1.5.1.	114
	S1-16 : Métriques de rémunération	4.3.1.6.1.	115
	S1-17 : Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	4.3.1.9.	118
ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeurs	ESRS2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	4.1.3.2.	78
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	4.3.2.1.	119
	S2-1 : Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeurs	4.3.2.2.	119
	S2-2 : processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	4.3.2.3.	120
	S2-3 : Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	4.3.2.3.3.	120
	S2-4 : Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur et efficacité de ces actions	4.3.2.4.	120
	S2-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	4.3.2.4.	120
	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	4.3.3.1.	121
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	4.3.3.1.	121

ESRS	Exigences de publications	Référence dans la déclaration de Aubay relative à la durabilité	Page(s)
ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	S4-1 : Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	4.3.3.2.,4.3.3.3.,4.3.3.4.	122,124,126 124-125 125-126
	S4-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	4.3.3.3.	124
	S4-3 : Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	4.3.3.3.3.	125
	S4-4 : Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finaux approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux et efficacité des actions	4.3.3.2.,4.3.3.3.,4.3.3.4.	122,124,126
	S4-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	4.3.3.2.3.,4.3.3.3.3.,4.3.3.4.2.	130,132-133 125 126
	ESRS 2 GOV-1 : Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.4.2.	127
ESRS G1 Conduite des affaires	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	4.4.1.	127
	G1-1 : Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.4.2.	127
	G1-2 : Gestion des relations avec les fournisseurs	4.3.2.2.	119
	G1-3 : Prévention et détection de la corruption et des pots de vin	4.4.2.2.	127
	G1-4 : Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots de vin	4.4.2.3.	128
	G1-5 : Influence politique et activités de lobbying	N/A	-
	G1-6 : Pratiques en matière de paiement	4.4.2.4.	129

4.7.3. Tableau de synthèse des renvois

ESRS	Référence dans la déclaration de Aubay relative à la durabilité	Renvois aux autres chapitres du document d'enregistrement universel	Page(s)
ESRS 2 Informations générales à publier	4.1.2.1 Fonctionnement, rôles et responsabilité de la gouvernance	2.2 La gouvernance - Organisation et fonctionnement	28-38
	4.1.2.3 Rémunérations au titre de la durabilité	2.3.1 Rémunérations des membres du Conseil versées en 2025	38-41
	4.1.2.5 Gestion des risques et contrôles internes	3.2 Facteurs de risques	59-65
	4.1.3.1 Stratégie et modèle d'affaires	1. Présentation de Aubay	16-24
ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	4.3.3.1 Impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs et utilisateurs finaux	1.2 Notre marché : des clients grands comptes	17-18
		1.4 Notre offre : transformation digitale et industrialisation de l'IT	21-22
ESRS G1 Conduite des affaires	4.4.2.2 Prévention et détection de la corruption	6.1.2 Comptes de résultat consolidés	157

4.7.4. Tableau de synthèse des estimations

Section du rapport de durabilité	Indicateurs	Estimations
4.2.2.5 Cibles et résultats liés au changement climatique	Consommation d'énergie [E1-5]	<p>Une méthode d'estimation basée sur les consommations mensuelles disponibles a été retenue dans les cas où les entités ne seraient pas en mesure de collecter une information précise. Dans le cas d'une facture bimestrielle reportant une consommation à cheval sur 2 années, la consommation est divisée en deux parties égales.</p> <p>La répartition des différentes consommations d'électricité parsources (fossiles, nucléaires, renouvelables) est faite à la fois par l'approche location-based et l'approche market-based, selon les informations disponibles.</p>
4.2.2.5 Cibles et résultats liés au changement climatique	Déplacements domicile-travail	Tout collaborateur pour lequel il manque des données se voit appliquer une moyenne quotidienne de kilomètres parcourus. En cas de non-disponibilité des données pour l'ensemble du personnel, une enquête sur un échantillon représentatif de collaborateurs peut être réalisée pour estimer les distances parcourues par la totalité des collaborateurs. Compte tenu de l'adoption massive du télétravail, il conviendra d'appliquer à tout calcul de déplacements théorique le taux de télétravail mesuré.
4.2.2.5 Cibles et résultats liés au changement climatique	Émissions de GES [E1-6]	Les hypothèses retenues dans le cadre de la réalisation du Bilan Carbone 2025 sont détaillées en annexe.
4.2.3.4 Cibles et résultats liés à l'économie circulaire	Déchets [E5-5]	<p>Pour les déchets inertes en mélange, aucun reporting n'est fourni par les autorités locales en charge de la collecte de ces déchets. Les volumes de déchets ont donc été estimés à partir d'un ratio de 3,1 kg/m² qui correspond à la moyenne de déchets pour un bâtiment de bureaux (source : Observatoire de l'immobilier durable). La répartition par mode de traitement des déchets non recyclés a également été réalisée à partir de ratios moyens : environ 30% des déchets non recyclés sont mis en décharge, tandis que 70% sont incinérés selon le ministère de la Transition écologique en France. Pour les déchets recyclables : pour les sites qui ne disposent pas de système de reporting malgré la présence d'un dispositif de tri des déchets (Portugal, Bruxelles, Namur, UK), les données ont été extrapolées à partir des données Aubay France en fonction des volumes des déchets produits par fraction au mètre carré.</p>
4.3.1.6.1 Politique de rémunération	Rémunération [S1-16]	<p>Les rémunérations annuelles calculées dans le cadre des indicateurs sont basées sur le mois de décembre et ne prennent donc pas en compte les potentielles évolutions de rémunération dans l'année.</p> <p>Les heures travaillées théoriques entrant dans le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont des estimations d'heures théoriques.</p>