



**RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
D'ENTREPRISE**

2016

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
HUB SAFE ET SON ENVIRONNEMENT	4
NOTRE HISTOIRE	5
NOTRE VISION	6
NOS ENGAGEMENTS	7
NOS VALEURS	8
NOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE	9
NOTRE POLITIQUE RSE	10
NOS OBJECTIFS RSE	11
1 – NOUS GOUVERNONS DE MANIÈRE RESPONSABLE ET TRANSPARENTE	12
2 – NOUS PRÉSERVONS L'ENVIRONNEMENT	17
3 – NOUS DÉVELOPPONS NOTRE CAPITAL HUMAIN	22
4 – NOUS RESPECTONS L'ÉTHIQUE ET LA LOYAUTÉ EN AFFAIRES	30
5 – LA NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE	34
HUB SAFE, UNE ENTREPRISE BIEN NOTÉE EN 2016	35
INDICATEURS G4	36

ÉDITORIAL

Chez HUB SAFE, nous concilions au quotidien les exigences en matière de sûreté, la satisfaction des clients et le respect de l'environnement. Face à la complexité et à la vulnérabilité d'un univers en perpétuelle mutation, il reste essentiel d'anticiper les menaces tout en assurant une performance immédiate. Apporter de la valeur et du sens à cette performance nous conduit naturellement à adopter depuis plusieurs années une démarche en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Nous nous sommes engagés au sein d'HUB SAFE sur des actions favorisant l'amélioration de nos méthodes de travail, de nos relations avec nos collaborateurs et surtout des actions de promotion et de développement des ressources humaines en entreprise.

Notre objectif est d'orienter nos pratiques internes et nos activités dans une démarche plus responsable et plus cohérente envers nos parties prenantes, ainsi qu'avec la société civile et l'environnement. Nous nous sommes ainsi fixés des lignes de conduite claires et outils de pilotage du progrès, afin de déterminer les enjeux liés à chaque domaine et nous permettre un engagement efficace et durable.

Nous avons décidé d'intégrer à notre politique interne des choix responsables. Nous investissons dans l'avenir de notre entreprise en mettant en œuvre des processus d'amélioration continue qui traduisent nos convictions en matière de RSE et de développement durable. Notre mission : faire d'un secteur vulnérable, une entreprise résiliente !

L'audit extra-financier, réalisé en octobre 2016 par l'agence de notation extra-financière Ethifinance, a conclu à un engagement excellent d'HUB SAFE. Le notateur a particulièrement relevé notre engagement en faveur des objectifs sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance.

Ce niveau de maturité souligne l'intégration dans notre fonctionnement des principes d'éthique, l'utilisation de nombreux indicateurs de suivi et le déploiement d'actions positives en matière de ressources humaines et de protection de l'environnement qui font de nous, un acteur majeur et incontournable de la sûreté aéroportuaire et événementielle.

Chaque jour, nous mesurons l'engagement de nos parties prenantes internes et externes, véritables leviers de notre performance sociale et économique. Que l'investissement de chacun d'entre eux en soit remercié.

Christophe CALMÈS
Président



HUB SAFE ET SON ENVIRONNEMENT

LA SÛRETÉ EST AU COEUR DE NOS MÉTIERS

100 % spécialiste sûreté, 100 % française, rompue à différents environnements aéroportuaires, HUB SAFE délivre une prestation globale de sûreté et permet d'anticiper les défis de la sûreté de demain : contrer de nouvelles menaces, garantir un niveau de performance au-delà d'une obligation de moyens, adapter les équipes selon le type d'usager...

Acteur majeur de la sûreté aéroportuaire et événementielle en France, HUB SAFE a depuis son changement de dénomination en 2015 pris une envergure nouvelle dans les champs économiques et sociétaux. La société investit chaque jour pour proposer une qualité d'accueil et de service irréprochable, et déployer des projets innovants.

C'est en capitalisant sur ses expertises qu'HUB SAFE, filiale du Groupe ADP, souhaite étendre son savoir-faire à d'autres métiers et se déployer sur de nouveaux marchés.

HUB SAFE TRAINING

HUB SAFE Training a pour mission d'assurer la diffusion de la formation. Elle propose l'ensemble des formations réglementaires en matière de sûreté et sécurité aéroportuaire. Ces formations s'adressent aux professionnels opérationnels, aux professionnels encadrants et aux contributeurs.

Dispensées par nos instructeurs certifiés par l'ENAC, ces formations sont sanctionnées par une certification, en parfaite conformité avec le cadre réglementaire de la sûreté aéroportuaire.

HUB SAFE EN QUELQUES CHIFFRES

- / Nous employons aujourd'hui plus de 1 600 collaborateurs, professionnels agréés et certifiés, et avons réalisé en 2016 un chiffre d'affaires de plus de 78 millions d'euros ;
- / Nous collaborons avec plus de 60 compagnies aériennes ;
- / 15 semaines de formation pour tous les conducteurs de chiens.

HUB SAFE c'est chaque année plus de :

- / 15 millions de passagers et personnels contrôlés ;
- / Jusqu'à 50 000 personnes inspectées et filtrées chaque jour ;
- / 1 million de véhicules contrôlés ;
- / 200 000 bagages de soute sécurisés ;
- / 70 000 interventions cynotechniques.

NOTRE HISTOIRE

2015

Changement de dénomination et extension d'HUB SAFE

Lancement de l'activité sur l'aéroport de Nantes

2014

Lancement de nouvelles activités

Création d'HUB SAFE Training et Régions

2012

100% Groupe ADP

Alyzia Sûreté devient filiale à 100% du Groupe ADP

2004

Lancement de nouvelles activités

Contrôle d'accès et cynotechnie

2003

Création d'HUB SAFE sous la dénomination d'Alyzia Sûreté

Activité Aérobares

NOTRE VISION

Un contrôle rigoureux, rapide, convivial... Le défi de nos métiers de sûreté est de concilier la stricte conformité réglementaire, l'ingénierie des flux et l'accueil de l'utilisateur.

Ces métiers sont aujourd'hui en pleine mutation, et doivent se réinventer pour s'adapter à un nouveau contexte :



Répondre à l'augmentation constante

du trafic aérien



Faire face à des risques permanents

et à la sophistication des menaces



Satisfaire des clients de plus en plus exigeants,

prompts à partager leur bonne – ou mauvaise – expérience de "voyageur-consommateur"

NOS ENGAGEMENTS

GARANTIR LA CONFORMITÉ DE NOS PRESTATIONS EN ASSURANT UNE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

- / Par la rigueur dans l'application de la réglementation et dans la réalisation de nos prestations ;
- / Par la performance de notre organisation, basée sur la gestion de notre expertise et sur notre management de proximité ;
- / Par notre implication dans l'évolution de la profession en tant que membre du bureau du SESA (Syndicat des Entreprises de Sûreté Aérienne et Aéroportuaire).

DES PRESTATIONS DE QUALITÉ RÉPONDANT AUX ATTENTES DES CLIENTS

- / Par une écoute active des attentes de nos clients permettant de répondre à leurs besoins et d'être force de proposition, en favorisant des échanges basés sur la confiance;
- / Par le recours à des innovations technologiques, organisationnelles, permettant de maintenir au plus haut niveau notre qualité de service, tout en garantissant la fiabilité, la flexibilité, la réactivité.

UNE POLITIQUE SOCIALE ET UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU PLUS PROCHE DE NOS COLLABORATEURS

- / Par la qualité des conditions de travail et la prévention des risques, par l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise et par la valorisation de l'engagement de chacun ;
- / Par la formalisation de règles de déontologie internes à l'entreprise, qui ont pour objectif de garantir le bien-être des collaborateurs en les guidant dans l'exercice de leur responsabilité au quotidien ;
- / Par un dialogue social continu permettant de partager les objectifs de l'entreprise et d'associer les partenaires sociaux à leur mise en œuvre.

LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE NOS ACTIVITÉS

- / Par la croissance rentable de nos activités en saisissant les opportunités de développement ;
- / Par une veille commerciale et concurrentielle active ;
- / Par la maîtrise de notre pilotage de la performance et la garantie de notre solidité financière.

LE RESPECT ET LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- / Par la prise en compte de l'impact potentiel de nos activités sur l'environnement ;
- / Par la promotion d'une plus grande responsabilité environnementale ;
- / Par la mise en place de procédés et d'outils de gestion de déchets, de substances toxiques et de systèmes de management.

UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ PORTÉ PAR L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

- / Par l'établissement et le suivi des objectifs de satisfaction client ;
- / Par la formalisation et la maîtrise de nos méthodes de travail ;
- / Par l'analyse de nos résultats et la recherche continue d'actions d'amélioration de nos performances.

NOS VALEURS

La force de l'entreprise est fondée sur trois valeurs, 3 « E » :

L'EXIGENCE

- / Nous ne faisons jamais aucun compromis sur la conformité réglementaire ;
- / Nous voulons continuer à mériter la grande confiance des autorités régaliennes et le respect que nous inspirons aux clients ;
- / Nous poursuivons des objectifs toujours plus élevés en termes de qualité pour nos clients.

L'ÉCOUTE

- / Nous offrons à nos clients la plus grande attention et la meilleure réponse à leurs attentes ;
- / Nous savons accueillir, rassurer et orienter les clients ;
- / Nous trouvons les solutions pour que nos collaborateurs se sentent bien dans leur environnement de travail et restent motivés.

L'ENGAGEMENT

- / Nous formons une équipe solidaire et expérimentée qui sait s'adapter aux contraintes et aux circonstances du terrain pour garantir notre promesse de la meilleure qualité de service ;
- / Nos procédés et démarches s'inscrivent au-delà des satisfactions d'ordre réglementaire, pour atteindre un niveau d'excellence dans nos activités au quotidien.

NOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE

HUB SAFE, avec plus de 1600 collaborateurs et plus de 78 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2016, est devenue en 10 ans le deuxième acteur majeur et reconnu de la sûreté aéroportuaire d'Ile de France. Notre professionnalisme dans l'exécution de nos prestations, conjuguée à notre culture du service au client et à notre gestion humaine nous a permis d'être une entreprise de référence dans le domaine de la sûreté aéroportuaire en France et de posséder une expertise de haut niveau.

Capitalisant sur cette expertise, nous avons désormais pour ambition de **devenir une référence nationale en matière de sûreté aéroportuaire, cynotechnique et de services aux clients sur les prochaines années.**

Notre stratégie s'articule autour de cinq grands axes :

/ Le développement de notre expertise opérationnelle par la garantie d'une fiabilité optimale et l'amélioration de la robustesse des services rendus à nos clients en travaillant à de nouvelles approches de nos activités ;

/ Le renforcement de notre service et la satisfaction clients par l'appropriation des attentes de nos clients par l'ensemble de nos collaborateurs ;

/ L'optimisation de notre performance économique de manière à assurer la compétitivité de nos offres tout en garantissant notre solidité financière ;

/ L'accompagnement des mutations de l'emploi par la mise en place de passerelles et parcours de carrières, par la valorisation et le développement des compétences de nos collaborateurs ;

/ La garantie de notre performance RSE par la mise en œuvre d'actions présentant la meilleure adéquation du potentiel de gains environnementaux et sociaux, à niveau de confort et de qualité de service équivalents.

NOTRE POLITIQUE RSE

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE ET ENGAGÉE POUR HUB SAFE

Étant un acteur majeur et incontournable de la sûreté aéroportuaire, nous sommes engagés depuis plusieurs années dans le cadre de notre activité sur des actions favorisant l'amélioration de nos méthodes de travail, de nos relations avec nos collaborateurs et surtout des actions de promotion et de développement des ressources humaines en entreprise.

Sous l'impulsion du Groupe ADP, HUB SAFE a décidé d'adopter une démarche volontaire en matière de responsabilité sociétale d'entreprise.

Il s'agit pour nous d'intégrer à nos activités des préoccupations de Développement Durable à toutes les échelles de l'entreprise. Cela nous permet de nous adapter aux besoins de la société tout en assurant une performance de l'entreprise.

Nous avons décidé d'intégrer à notre politique interne des choix responsables. Nous investissons dans l'avenir de notre entreprise en mettant en œuvre des enjeux d'amélioration continue qui forgent nos convictions en matière de RSE et de développement durable.



GOUVERNANCE

La gouvernance d'entreprise est un élément fondamental pour honorer ses responsabilités envers toutes ses parties prenantes. Au sein de la société HUB SAFE, nous avons comme principe le respect de la transparence et du dialogue envers l'ensemble de nos parties prenantes.



CAPITAL HUMAIN

HUB SAFE est convaincue que le respect des Droits de l'homme, la promotion de la Diversité ainsi qu'un environnement de travail stable et équilibré sont nécessaires au développement du capital humain et à la performance de l'entreprise.



ENVIRONNEMENT

HUB SAFE s'engage pour le respect et la protection de l'environnement. Notre démarche environnementale est une partie intégrante de notre stratégie de développement durable avec pour objectif, engager des actions à long terme pour la réduction de notre impact environnemental.



CLIENTS ACHATS

HUB SAFE tient à développer des relations de confiance avec ses parties prenantes externes. Nous intégrons notre stratégie RSE à nos relations avec nos clients, fournisseurs et prestataires dans l'objectif d'instaurer un cadre économique responsable.

NOS OBJECTIFS RSE

En tenant compte de nos convictions et de nos valeurs, nous nous sommes fixés **9 objectifs** qui représentent la **ligne directrice de notre stratégie de RSE et de développement durable**.

Nous nous engageons à :

- / Veiller strictement au respect des Droits de l'Homme, du principe de non-discrimination sous toutes ses formes ;
- / Adopter une gouvernance responsable et transparente à tous les niveaux de l'organisation ;
- / Créer des conditions de travail respectueuses des Droits Humains et du bien-être et créer un environnement de travail équilibré pour tous nos collaborateurs ;
- / Encourager le développement de compétences de nos collaborateurs et veiller à l'évolution professionnelle de chacun ;
- / Exercer notre métier avec loyauté et éthique ;
- / Contribuer pleinement au respect et à la protection de l'environnement et réduire notre impact environnemental ;
- / Promouvoir la Diversité et veiller au respect de l'égalité des chances ;
- / Développer le dialogue et la communication avec la société civile et les communautés locales;
- / Instaurer des relations responsables en intégrant des critères RSE dans nos relations avec nos clients, fournisseurs et prestataires.

1 – NOUS GOUVERNONS DE MANIÈRE RESPONSABLE ET TRANSPARENTE

Pour servir l'intérêt général, assurer **NOTRE INDÉPENDANCE FINANCIÈRE** et une **CROISSANCE PÉRENNE, DÉVELOPPER** et **RENTABILISER** notre activité, avoir **UNE GESTION SAINTE** des comptes de l'entreprise, **RENDRE COMPTE** et garantir **L'ÉTHIQUE** de nos pratiques.

Les membres permanents du Comité de Direction sont :



Christophe CALMÈS
Président



Guillaume GENOT
Directeur Administratif
et Financier



Sandrine MOINET
Directeur des Ressources Humaines



Anne-Claude GIOUVE
Directeur Qualité Sûreté



Caroline DUBOIS
Directeur des Opérations

En fonction des sujets portés à l'ordre du jour, le Comité de Direction peut inviter toute personne compétente à participer à ses réunions. C'est un organe décisionnel à responsabilité et fonctionnement collégiaux.

Il se réunit hebdomadairement : une demi-heure est consacrée à un tour de table sur les actualités ou informations, le reste de la séance est consacré aux points à l'ordre du jour.

Un ordre du jour est transmis à l'ensemble des membres. Les dossiers nécessitant une décision collégiale (c'est-à-dire ayant un impact sur un ou plusieurs services) sont portés à l'ordre du jour. Les délibérations sont faites sur la base de dossiers contenant toutes les informations nécessaires aux prises de décision. Les comptes rendus de réunion sont transmis à l'ensemble des membres le

lendemain de la tenue du Comité. Par ailleurs, une réunion mensuelle du Comité de Direction est dédiée à la présentation des indicateurs de pilotage de l'entreprise.

De plus, un Comité de Pilotage se réunit mensuellement, composé des membres du Comité de Direction ainsi que des 6 Responsables Opérationnels.

Enfin, une réunion est également organisée trimestriellement avec les membres du Comité de Pilotage élargi, réunissant également les adjoints et les Responsables de services du siège.

NOTRE DÉMARCHE ÉTHIQUE

A l'instar de notre maison mère, nous avons fait de la lutte contre la fraude et la corruption un axe majeur de notre politique de responsabilité sociétale d'entreprise, qui est en totale adéquation avec notre stratégie interne et nos valeurs d'entreprise.

En 2012, nous nous sommes dotés d'un code de déontologie, élaboré en partenariat avec l'ONG Transparency International.



Par l'adoption d'un code de déontologie, HUB SAFE a souhaité réaffirmer les principes fondamentaux au sein de l'entreprise qui sont le respect des lois et réglementations, la lutte contre la fraude et la corruption, la protection de l'information, le respect de l'environnement, du principe de non-discrimination et de l'égalité des chances.

Afin de décliner notre engagement à tous les niveaux de l'entreprise, nous avons élaboré une démarche de communication étendue vis-à-vis de nos parties prenantes et du public notamment par voie d'affichage sur tous les sites où HUB SAFE exerce ses activités, et avons remis personnellement un exemplaire de documentation à tous nouveaux collaborateurs intégrant l'entreprise.

L'ÉTHIQUE, UN ENGAGEMENT PORTÉ AU SEIN DU GROUPE ADP

Le Groupe ADP fait de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) un axe constitutif de son développement depuis plusieurs années. Un des domaines concernés est celui de la déontologie, de la prévention de la fraude et de la lutte contre la corruption qui participe à la bonne gouvernance de l'entreprise et contribue à la vision de long terme d'être un leader aéroportuaire mondial.

Afin de développer et promouvoir notre engagement éthique, le Groupe ADP a élaboré une charte éthique. Cette charte tient à rappeler les principes fondamentaux qui ont pour objet de guider les comportements de travail de l'ensemble du personnel : responsabilité, intégrité et respect d'autrui.

Chaque collaborateur s'engage à être un acteur de l'éthique du groupe

Afin de guider les comportements de ses collaborateurs en matière d'éthique, un déontologue a été nommé au sein du Groupe ADP.

Le déontologue du Groupe participe à la définition des règles et des devoirs en matière d'éthique professionnelle et contribue à la prévention du risque éthique en impulsant des pratiques professionnelles conformes aux engagements du Groupe.

LA RSE AU COEUR DE NOTRE PROJET D'ENTREPRISE, DU SENS À NOS ACTIONS

Dès 2014, le Comité de Direction a partagé avec les collaborateurs la stratégie d'entreprise du Groupe. De par son ancrage territorial, le projet d'entreprise répond naturellement aux domaines d'actions de la RSE. Il a pour ambition de faire d'HUB SAFE le modèle de référence sur les territoires, sur le plan économique, social et environnemental. Aussi, bien que la démarche d'évaluation selon la norme ISO 26 000 soit récente, la prise en compte par HUB SAFE des enjeux de la RSE se vérifie depuis de nombreuses années.

1500 collaborateurs œuvrent à la réalisation de notre projet, qui est au cœur de notre démarche managériale. Il fédère les collaborateurs et donne du sens aux missions quotidiennes de chacun. Fidèles à nos valeurs, nous favorisons au sein des équipes un état d'esprit citoyen et solidaire. Au-delà des mots, notre Engagement se vérifie au travers d'actions concrètes comme notre stratégie de recrutement, utiles au territoire.

En 2016-2017 est mis en place un partenariat avec la Fondation ADP / Mécénat de compétences. Nos premiers partenariats via la fondation ADP sont avec l'association Institut Télémaque et l'association R'pro mobilité.



Créé il y a cinq ans, l'Institut Télémaque aide des élèves brillants et motivés issus de milieux défavorisés. Ils sont accompagnés par un référent scolaire et un tuteur d'entreprise qui leur apportent un soutien dans leur scolarité et une ouverture sur le monde professionnel.

L'objectif est de promouvoir l'égalité des chances et de participer à la relance de l'ascenseur social. Nous accompagnons et soutenons financièrement de jeunes élèves à forts potentiels issus de milieux défavorisés. Nous leur permettons d'aller au maximum de leurs capacités.

Prochainement des salariés d'HUB SAFE seront référents de certains élèves soutenus par l'association.

Institut
Télémaque

UNE DÉMARCHE PLEINEMENT INTÉGRÉE AU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Notre Stratégie d'Entreprise guide l'ensemble de nos décisions. Au cœur du fonctionnement de l'entreprise, il est piloté au travers de notre Système de Management de la Qualité. Les processus et procédures internes visent à garantir son bon fonctionnement et une dynamique d'amélioration continue, dans l'ensemble de nos activités. La norme ISO 26 000 sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises est pilotée sur le même principe, permettant d'intégrer les préoccupations environnementales, sociales et économiques, ainsi que la prise en compte des attentes de nos parties prenantes, à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les activités du groupe.



ISO 26000 : UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE RECONNUE

Dans le cadre de la norme ISO 26000, HUB SAFE a obtenu en Octobre 2016, le niveau de performance « excellence », selon le référentiel d'ETHIFINANCE. Une belle réussite pour une seconde évaluation !

HUB SAFE a souhaité depuis 2014, date de sa première évaluation extra-financière, améliorer en continu son engagement en matière de RSE afin de satisfaire à son évaluation par un organisme extérieur.

L'ENGAGEMENT RSE AU CŒUR DU GROUPE ADP

Afin de marquer son engagement dans une démarche RSE globale comprenant l'ensemble du Groupe, le Groupe ADP a élaboré une charte de responsabilité sociétale d'entreprise.

Cette charte tient à affirmer les objectifs qui sont la conviction de chaque entreprise du Groupe.

La charte RSE Groupe se décline au sein d'HUB SAFE par notre engagement à :

1. Garantir une gouvernance exemplaire ;
2. Mettre l'humain au cœur de notre stratégie ;
3. Satisfaire tous nos clients et parties prenantes au-delà de la seule exigence commerciale ;
4. Maitriser et minimiser nos impacts environnementaux ;
5. S'assurer de l'éthique et de la responsabilité de nos clients ;
6. Promouvoir un engagement sociétal de proximité.

LA MIXITÉ AU SEIN DES INSTANCES DE LA GOUVERNANCE

La mixité dans la gouvernance est un **enjeu d'efficacité et de performance économique et sociale** pour HUB SAFE, et donc une source de croissance. De manière générale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la qualité de vie au travail et de la cohésion sociale en entreprise, dont on connaît l'effet sur le bien-être des salariés et la performance des entreprises.

HUB SAFE respecte le principe de mixité au sein de ses instances dirigeantes. Son comité de direction compte 3 femmes, soit 66% des sièges.

Cette mixité permet de répondre aux enjeux sociétaux, car la mixité accélère **l'évolution des mentalités** et de la **perception de la place des femmes dans notre société**.



CRÉATION D'UN COMITÉ RSE

Les actions du comité RSE s'inscrivent dans une démarche sociale et solidaire mais aussi environnementale de plus en plus marquée.

Les membres qui représentent ce comité sont principalement le Comité de direction et sont ainsi les **acteurs de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises**, qui s'impliquent de différentes manières pour une refonte de notre modèle économique global.

Ce comité RSE permet ainsi de mieux établir sa définition de la stratégie de responsabilité sociétale d'HUB SAFE, piloter son déploiement, initier des projets et porter les dossiers au plus haut niveau de l'entreprise, et veiller à la mise en œuvre des orientations fixées et à la diffusion des bonnes pratiques, en interne comme en externe (par exemple auprès de nos fournisseurs).

En 2016, la Direction a décidé de lui attribuer un budget spécifique pour toutes les actions RSE, à l'instar de budgets environnementaux (recyclage) et sociétaux.

2 - NOUS PRESERVONS L'ENVIRONNEMENT

Étant une entreprise de service, notre activité de sûreté aéroportuaire est globalement neutre pour l'environnement. Toutefois, le respect et la protection de celui-ci n'en représentent pas moins des enjeux importants pour nous. Nous nous sommes fixés des objectifs concrets afin de réduire notre impact environnemental en lançant des actions pour :

RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

HUB SAFE a élaboré son premier inventaire de gaz à effet de serre en 2015.

La flotte de véhicules de service comporte 64 véhicules consommant chacun en moyenne 108 g de Co2/Km.

Nous avons pour ambition de réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 20 % d'ici 2020. Pour atteindre cet objectif, HUB SAFE a mis en place un plan stratégique de réduction des émissions envisageant de nombreuses actions.

MINIMISER NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

HUB SAFE a pour principale consommation d'énergie l'électricité. Nos principales sources de consommations en électricité sont nos locaux administratifs et nos salles de replis au sein des aéroports.

Pour nos éclairages, nous nous équipons d'ampoules à basse consommation. La surconsommation d'énergie n'est pas sans conséquences pour notre environnement. Pour cette raison, en 2016 nous avons réalisé une campagne de sensibilisation de l'ensemble de nos équipes aux éco-gestes. Ces conseils très simples peuvent permettre de réduire notre impact sur l'environnement et réduire notre consommation énergétique.

Nous avons notamment réalisé une fiche pratique des bons gestes à adopter au quotidien pour chaque poste administratif.

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE NOS VÉHICULES

Disposant d'une flotte de 64 véhicules de service dans le contexte d'un contrat cadre avec le Groupe ADP, en partenariat avec un constructeur automobile français, HUB SAFE renouvelle tous les 3 ans son parc automobile pour acquérir des véhicules plus neufs et moins polluants.

Les impacts environnementaux liés à ces déplacements sont un enjeu fort pour le groupe, puisque ces déplacements généraient 164 tCO₂ en 2016. Avec l'appui de la Direction Générale, le renouvellement progressif de la flotte du groupe permet d'améliorer l'efficacité énergétique du parc automobile.

Jusqu'à présent, nos véhicules étaient principalement des véhicules essence ou diesel, mais la volonté de l'entreprise est à l'avenir d'investir dans des véhicules hybrides.

En 2016, HUB SAFE dispose de plus 7% de sa flotte de véhicules en mode de consommation hybride et souhaite pour la fin 2017 élargir cette proportion à 13%.

Pour diminuer les émissions et surconsommations, nous avons réalisé une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de nos salariés sur l'éco-conduite. L'objectif de cette sensibilisation est d'économiser de 5 à 10% de carburant ; de réduire les rejets de CO₂ dans l'atmosphère et de diminuer

le nombre d'accidents. Pour cela nous apportons plusieurs conseils à nos salariés afin de réduire leur consommation de carburant.

De plus, l'éco-conduite permet de conduire de façon plus sûre. Les données émanant des entreprises qui appliquent les principes de l'éco-conduite montrent une diminution moyenne du nombre d'accidents de 10 à 15%. Moins stressés, les éco-conducteurs anticipent mieux, évitant ainsi de nombreux risques de collision.

En 2017, HUB SAFE souhaite former les salariés qui utilisent nos véhicules de service disposant du permis T. Cette formation devrait permettre sur le long terme de réduire la consommation des agents qui utilisent régulièrement nos véhicules de services.

OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS DE NOS SALARIÉS

HUB SAFE a élaboré en 2014 son premier Plan de Déplacement Entreprise.

Notre objectif : optimiser les déplacements de nos collaborateurs et réduire le recours à la voiture individuelle.

Afin d'optimiser les déplacements de ses salariés et ainsi réduire nos émissions, nous nous sommes dotés récemment d'une solution de communication à distance. Cette solution avec téléviseur et caméra, permet de réaliser des téléconférences vidéo avec 50 personnes en même temps et avec partage de documents.

En outre, la solution actuelle utilisée par HUB SAFE permet à l'ensemble des salariés disposant d'un ordinateur professionnel de procéder à des réunions en téléconférence et de partager des documents depuis cet ordinateur.

En partenariat avec le Groupe ADP, HUB SAFE a pour objectif d'installer une solution de communication plus efficace afin d'effectuer des réunions audiovisuelles à distance avec la globalité du Groupe ADP. La visioconférence sera déployée en premier lieu au siège de l'entreprise à Roissy, puis ultérieurement, selon les besoins des salariés, à tous les sites.

Chaque salarié disposant d'un ordinateur professionnel pourra bénéficier de ce système de communication (visioconférence, messagerie instantanée...).

Les salariés ont également recours aux différents bureaux de passage qui sont en phase d'aménagement par l'entreprise sur les plateformes de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly.

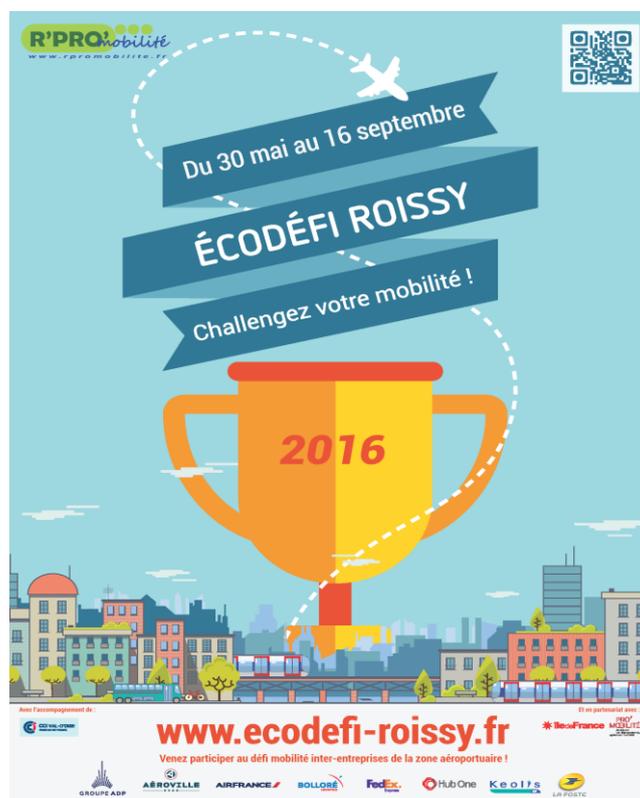
En 2016, nous avons intégré le Plans de Déplacements Inter-Entreprises (PDIE) de l'association R'pro'mobilité. Ce PDIE permettra d'élargir le périmètre du plan de déplacement pour plus de partage et de mutualisation des actions sur un territoire donné.

Le principe est de regrouper des actions individuelles d'entreprises pour créer une action territoriale portant sur une zone d'activités ou sur un secteur regroupant de nombreux établissements.

Comme pour les PDE, les PDIE peuvent être décidés et portés par des collectivités locales, des gestionnaires de zone, des associations d'entreprises etc.



Notre nouveau partenariat pour la réalisation de notre Plan Inter Entreprise est établi avec plusieurs entreprises de la zone CDG comme Fedex, La Poste, Air France, ADP et HUB ONE.



Suite à cette adhésion, la mise en place d'un premier jeu challenge's a été réalisé de juin à septembre en 2016. L'objectif de cet événement est dans un premier temps de sensibiliser les salariés sur les différents types de transports à disposition des collaborateurs, comme le covoiturage, les transports en commun (RER, métro), le vélo.

OPTIMISER LA GESTION DE NOS DÉCHET

Nous collectons et recyclons nos déchets infectieux.

HUB SAFE a lancé en 2010 une démarche de collecte et de recyclage de ses déchets vétérinaires infectieux liés à l'exercice de son activité cynotechnique, en partenariat avec la société DITEC. Elle est spécialisée dans la collecte et le traitement des déchets dans le respect de la réglementation et de l'environnement.

HUB SAFE a pu collecter 650 kg de déchets infectieux depuis 2010 (400 kg pour le site de Paris-Charles de Gaulle et 250 kg pour le site de Paris-Orly).

Dans le cadre de notre **démarche RSE**, nous souhaitons **réduire au maximum notre impact sur l'environnement**. C'est dans cet objectif qu'HUB SAFE a lancé en 2016 un important programme de collecte et de recyclage des déchets de bureau en partenariat avec un organisme spécialisé et adapté.



Pour ce faire, nous avons fait appel à une **entreprise spécialisée dans le recyclage des papiers et cartons**, et plus généralement de tous les déchets.

Des stages de sensibilisations ont été réalisés afin d'apporter un maximum d'informations à nos salariés, comme par exemple :

- / Comment utiliser chaque corbeille de tri ;
- / Ce que deviendront les déchets ainsi collectés ;
- / L'impact de ce recyclage sur la préservation de l'environnement ;
- / Les emplois solidaires que cette démarche permet de générer, notamment pour les personnes handicapées.



L'intervention de Cédre a permis de réduire nettement nos impacts sur l'environnement. Cédre est une entreprise adaptée qui fait appel à des travailleurs en situation handicap.

SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous avons décidé de réduire nos émissions de déchets et substances polluantes, et de contrôler notre consommation. Pour ce faire, nous souhaitons mobiliser l'ensemble de nos salariés et communiquer avec l'ensemble de nos parties prenantes sur les thématiques et enjeux du développement durable à travers des actions de formation et de communication que nous projetons de mener pour les trois prochaines années (2016 – 2017 – 2018).

En 2016, nous avons organisé des réunions de communication avec les encadrants, afin qu'ils puissent relayer les informations pratiques et actions visant à la réduction des émissions sur les différents sites. Ces informations pratiques pourront notamment être mises à disposition des salariés via le site du personnel et le site internet d'HUB SAFE.

De plus, de nombreux affichages ont été réalisés afin de mieux sensibiliser nos collaborateurs aux différents enjeux liés à la protection de l'environnement.

HUBSAFE HUBSAFE

Direction des Ressources Humaines

ÉCO-CONDUITE

Mieux se conduire vis-à-vis de la planète !

Les transports représentent 66% de notre consommation de produits pétroliers à usage énergétique. Ils sont responsables de 35% des émissions de dioxyde de carbone (CO₂), principal gaz à effet de serre contribuant au changement climatique.

Pour diminuer émissions et surconsommations, apprenons à (nous) conduire autrement !

/ Conduire de façon plus économique

Appliquer les règles de l'éco-conduite permet en effet :

- / d'économiser de 5 à 10% de carburant ;
- / de réduire d'autant les rejets de CO₂ dans l'atmosphère ;
- / de diminuer le nombre d'accidents et le risque de perdre ses points.

!! 4 conseils pour réduire sa consommation de carburant !!

/ Pression optimale des pneus
Vérifiez régulièrement la pression de vos pneumatiques avant d'entamer de longs voyages, si vous prévoyez de charger votre véhicule et lors des changements de saisons.

/ Pied léger
N'attendez pas que le moteur soit en surrégime avant de passer au rapport supérieur. Faites-le lorsqu'il tourne entre 2000 et 2500 tours par minute !

/ Conduite souple
Roulez à vitesse constante et modérée. Utilisez le plus souvent possible votre frein moteur.

/ Choisissez le bon rapport
Choisissez le rapport de vitesse le plus élevé possible. Il est préférable de rouler avec un rapport haut enclenché, par exemple en 4ème ou 5ème, même en ville à vitesse réduite. Sachez qu'à 50 km/h, mieux vaut rouler en 4ème plutôt qu'en 3ème !

/ Conduire de façon plus sûre

Les données émanant des entreprises qui appliquent les principes de l'éco-conduite montrent une diminution moyenne du nombre d'accidents de 10 à 15%. Moins stressés, les éco-conducteurs anticipent mieux, évitant ainsi de nombreux risques de collision.

/ Conduire de façon plus raisonnable

Oublier les "vroom vroom" et les démarrages pied au plancher permet de rouler plus zen et plus intelligemment ! 

La RSE, une démarche volontaire et engagée pour HUB SAFE !

HUBSAFE HUBSAFE

Direction des Ressources Juillet 2016

LES 10 GESTES POUR ÊTRE ÉCO-RESPONSABLE AU BUREAU

Au bureau comme à la maison, nous avons besoin de nous chauffer, de nous éclairer, de nous équiper... L'énergie et les matières premières sont donc des ressources essentielles. Nous savons tous aujourd'hui que leur surconsommation n'est pas sans conséquences pour notre environnement.

Comment faire pour réduire nos consommations ?



Je favorise la lumière naturelle



Je règle ma clim et mon chauffage



J'éteins la lumière en partant



Je trie le papier



Je trie les gobelets usagés



Je mets mon ordinateur en veille



J'imprime en R/M et Noir & Blanc



J'éteins mon ordinateur avant de partir



Je bois l'eau du robinet



J'utilise une tasse plutôt qu'un gobelet

La RSE, une démarche volontaire et engagée pour HUB SAFE !

3 – NOUS DÉVELOPPONS NOTRE CAPITAL HUMAIN

Donner du **SENS** aux missions, développer **L'IMPLICATION**, veiller au bien-être et à un **CLIMAT SOCIAL DE QUALITÉ**, garantir la **SÉCURITÉ**, la **SANTÉ** et améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, FAVORISER **L'ÉVOLUTION**, **VALORISER** les collaborateurs, garantir un **EMPLOI PÉRENNE** et développer le **POUVOIR D'ACHAT**.

NOTRE PRINCIPE, METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE RSE

Avec 1 500 salariés, HUB SAFE a décidé de mettre l'humain au cœur de sa stratégie RSE. Notre politique de Ressources Humaines se traduit par nos efforts constants pour garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs, et offrir à chacun les moyens et outils pour améliorer la performance et augmenter la croissance de l'entreprise.

Constitué de femmes et d'hommes compétents et motivés, à l'origine de la compétitivité du groupe, le développement du capital humain représente une priorité pour HUB SAFE. Notre démarche RSE se décline d'une manière forte dans notre politique de Ressources Humaines, laquelle comprend les grands principes de respect et de promotion du capital humain.

Le périmètre d'action en matière de capital humain se définit à travers les axes suivants :

Nous assurons un équilibre de vie au travail

HUB SAFE s'engage pour la qualité des conditions de travail de ses collaborateurs en répondant à leurs aspirations en matière de sécurité, d'intégrité physique et morale, et de bien-être au travail. À cet effet, nous mettons à disposition de nos salariés des moyens concrets pour assurer leur santé et leur sécurité.

Nos salariés opérationnels qui représentent 96% de l'ensemble des collaborateurs d'HUB SAFE bénéficient tous de la formation Gestes et Postures.

Pour chaque session de formation, HUB SAFE organise pour ses collaborateurs des formations visant à prévenir les troubles musculo-squelettiques afin de préserver leur santé et réduire les accidents liés à l'exercice de leurs fonctions.

Créé en 2013 par HUB SAFE, la cellule de veille CHSCT est un moyen pratique et efficace mis à disposition de nos collaborateurs pour veiller aux bonnes conditions de travail.

En 2013, HUB SAFE a mis en place une cellule de veille CHSCT, constituée du référent site qui est membre du CHSCT, du secrétaire du CHSCT, du responsable opérationnel (Paris-Orly, Paris-Charles de Gaulle ou Paris-Le Bourget) et de la personne chargée de la prévention des risques. Cette cellule a pour objectif de répondre aux difficultés quotidiennes rencontrées par nos salariés et de trouver des alternatives pour y remédier, notamment en leur attribuant des aménagements de plannings pour assurer une harmonisation entre vie professionnelle et vie privée. Cette harmonisation est aussi favorisée par la mise en œuvre en 2007 d'un accord sur le temps de travail permettant la fixité des jours de repos de nos collaborateurs.

L'accord sur le temps de travail négocié par HUB SAFE permet une harmonisation entre vie professionnelle et vie privée de nos collaborateurs.

Formalisations de la politique Ressources Humaines d'HUB SAFE

La politique des Ressources Humaines d'HUB SAFE s'aligne sur la stratégie d'entreprise et s'appuie sur les 3 grandes valeurs de l'entreprise : l'exigence, l'écoute et l'engagement. Elle est fondée sur quatre grands principes : équilibre de vie au travail, promotion de la diversité, du dialogue social et développement professionnel de nos salariés.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

HUB SAFE a élaboré en 2014 une charte relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail.

HUB SAFE a mis en place des dispositions internes pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail.

La charte relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail marque la volonté d'HUB SAFE de réprimer et condamner tout acte de violence ou de harcèlement au travail. Cette charte tient à réaffirmer les principes juridiques et réglementaires de santé au travail et à rappeler l'ensemble des moyens et procédures mis en place par l'entreprise pour assurer la santé physique et morale de nos collaborateurs.

Cette charte a été déployée sur tous les sites où HUB SAFE exerce ses activités et portée à la connaissance de tous nos salariés et managers.

La procédure harcèlement d'HUB SAFE détermine clairement la conduite à avoir en cas de suspicion de harcèlement et les moyens mis à disposition des managers pour faire face à ce type de cas. Le nombre de cas soumis à la cellule de veille depuis sa création en 2013 est de 7.

Les salariés d'HUB SAFE présents principalement sur les plateformes aéroportuaires à forte fréquentation du public peuvent être confrontés à des hostilités ou même à des agressions. Pour cette raison et afin de protéger ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, HUB SAFE mis en place une procédure spécifique en cas d'agression sur un salarié. Cette procédure permet de traiter les cas d'agression sur nos collaborateurs. En fonction du type d'agression (verbale ou physique), elle permet de déterminer les démarches à suivre en pareille situation notamment pour un accompagnement personnel. En effet, HUB SAFE accompagne ses salariés en cas d'agression sur le lieu de travail, en cas de décision d'un dépôt de plainte ou de poursuites pénales. Les frais de procédure sont entièrement pris en charge par l'entreprise.

De plus, un numéro vert de l'organisme de prévention PSYA est mis à disposition de nos salariés pour une écoute et un suivi dans le temps, afin de s'assurer que la reprise du travail se fait dans les meilleures conditions.

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

HUB SAFE a fait de la prévention des risques psychosociaux une priorité. Nous avons élaboré en 2014, à destination des managers un guide pratique de prévention des risques psychosociaux.

En complément de ce guide et pour accompagner au mieux nos managers nous avons organisé une formation en 2016. Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble de nos managers, notamment en leur proposant des formations dédiées à la prévention des risques psychosociaux et les sensibiliser à ces actions en partenariat avec l'organisme Psya.

L'objectif de cette formation est de permettre à toute personne concernée par la sécurité et la santé au travail d'acquérir une méthodologie d'intervention, des techniques et des outils en vue de faire face aux situations humainement délicates.

Cette formation permet de :

- Identifier ce que recouvrent les risques psychosociaux au travail
- Appréhender les aptitudes, le rôle, les responsabilités et les contours de la mission de conseiller en prévention des risques psychosociaux.
- Assumer la mission de conseiller en prévention des risques psychosociaux en toute impartialité et dans le respect des liens de coopération au travail.
- Cerner le cadre légal des risques psychosociaux.
- Organiser l'accueil et la prise en charge des salariés et agents en difficulté
- Conduire les entretiens en contexte particulier de plainte de harcèlement moral
- S'approprier les outils et les techniques de la médiation dans le processus de résolution de conflit.

NOUS FAVORISONS LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

Un engagement fort en matière de formation et égalité des chances

Nous consacrons chaque année une part importante de notre budget à la formation de nos salariés dans les domaines de la sûreté et de la sécurité, afin de maintenir leur niveau de compétence et développer leur savoir-faire. Cet engagement nous permet d'assurer pleinement nos fonctions de sûreté qui font de l'entreprise une référence en la matière, et d'assurer un service de qualité à nos clients.

La réussite collective de l'ensemble des collaborateurs passe par l'engagement et l'implication de chacun. C'est pourquoi nous insistons sur le fait d'impliquer l'ensemble de nos collaborateurs dans les démarches de promotion professionnelle, en interne et au sein du Groupe.

La formation constitue un levier majeur et incontournable de développement des compétences au sein d'HUB SAFE.

Nous avons pour ambition future de développer un large panel d'offres de formations professionnelles dans des domaines diversifiés. Notre objectif est de favoriser l'évolution professionnelle de nos collaborateurs, de former nos managers à l'accompagnement et à l'écoute des besoins de l'ensemble de nos agents, d'encourager leur évolution professionnelle et de leur garantir une employabilité tout au long de la vie.

Nous consacrons 3% de notre masse salariale à la formation de nos collaborateurs.

En 2016, HUB SAFE a consacré 1 024 333 € à la formation, représentant pour nos collaborateurs une moyenne de 4,8 jours de formation sur l'année.

Tout au long du parcours professionnel, nous visons le développement des compétences, le développement personnel des collaborateurs, leur évolution et leur maintien à l'emploi.

La formation est aussi pour nous une manière de servir notre territoire : en finançant des formations qualifiantes, nous développons l'employabilité de nos collaborateurs.

Agir pour l'insertion professionnelle

Être un acteur dynamique de l'emploi, c'est intégrer des choix éthiques à nos politiques internes pour nous permettre d'agir comme un employeur responsable, motiver nos salariés à s'engager pour contribuer au développement de l'emploi local et ainsi créer un avenir juste pour les personnes en difficulté et les aider à réaliser leur projet professionnel.

À travers nos engagements, nous souhaitons redonner confiance en l'entreprise aux publics en difficultés, et favoriser l'égalité des chances en facilitant l'accès à l'emploi au travers de formations sur notre métier.

En 2016, le taux de chômage en France a atteint les 10%, avec plus de 6 millions de personnes en recherche d'emploi.

Les personnes les plus touchées sont principalement les jeunes de moins de 26 ans dont le taux de chômage atteint 25%, et les seniors de plus de 55 ans à environ 7% et qui surtout connaissent des difficultés à retrouver un emploi en cas de période de chômage. Diverses raisons peuvent conduire à cette situation : la conjoncture économique, le manque de qualifications, le lieu d'habitation ou encore une situation de handicap. C'est dans cette idée que nous avons souhaité venir en aide au bassin d'emploi local.

En effet, 80% de nos collaborateurs résident près de leur lieu de travail, à moins de 20km.

NOS SUCCÈS EN 2016 :

- / 48% de jeunes recrutés (- de 26 ans)
- / 10% de seniors recrutés (+ de 55 ans)
- / 53% de femmes recrutés
- / 3,5% de travailleurs handicapés
- / 28% de demandeurs d'emploi issus des zones sensibles recrutés

UNE ENTREPRISE OÙ IL EST POSSIBLE DE FAIRE CARRIÈRE

La mobilité interne et l'évolution professionnelle sont primordiales chez HUB SAFE. Dès que cela est possible, nous ouvrons en priorité les postes en interne avant de lancer un recrutement. La mobilité permet de valoriser les parcours, de capitaliser sur l'expérience et les connaissances internes, et de développer les interactions entre les collaborateurs. C'est aussi un formidable levier de motivation. Enfin, elle permet également dans le cas d'inaptitude à un poste spécifique de maintenir l'emploi de nos collaborateurs.

Lors de ces mobilités et promotions, des formations sont dispensées afin d'accompagner pleinement nos collaborateurs dans leurs nouvelles missions.

Une période probatoire permet également aux collaborateurs de retrouver un poste équivalent à l'emploi initial si le changement n'est pas probant.

LA DIVERSITÉ

Nous promovons la diversité et veillons à l'égalité des chances.



HUB SAFE s'engage pour le respect des valeurs telles que l'égalité de traitement et des chances, le principe de non-discrimination et la valorisation de la Diversité au sein de notre capital humain. Nous sommes depuis Avril 2014 signataires de la Charte de la Diversité, et prenons part au groupe de travail dédié à la Diversité constitué par le Groupe ADP. Nous nous impliquons au quotidien pour la promotion de la diversité, de l'égalité homme/femme et pour l'insertion à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cela nous permet de nous adapter aux besoins de la société tout en assurant la performance de l'entreprise.

Nous nous engageons ainsi à lutter **contre toute forme de discrimination** et à **mettre en place une démarche en faveur de la diversité**.

De plus, cette action exprime la volonté d'HUB SAFE d'agir pour mieux refléter, dans nos effectifs, la diversité de la population française. Nous incitons à mettre en œuvre une **politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles**. À cet effet, nous favorisons la **cohésion** et l'**équité sociale**.

Cette Charte de la diversité en entreprise a été déployée sur tous les sites où HUB SAFE exerce ses activités et a été portée à la connaissance de tous les salariés et managers.

Parce que nous avons toutes et tous, même inconsciemment, des préjugés et des stéréotypes, HUB SAFE a mis en place depuis 2015 une **formation à destination de ses managers et de ses collaborateurs de proximité**, alertant ainsi sur l'ensemble des critères de discrimination liés à l'entretien de recrutement.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Chez HUB SAFE, l'égalité entre les hommes et les femmes s'appuie sur **deux principes** :

- / Égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe ;
- / Égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

L'équilibre entre les femmes et les hommes constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois chez HUB SAFE. Compte tenu de la mission principale de nos salariés agents de sûreté qui est la fouille corporelle, nous sommes tenus à une obligation de parité homme/femme et faisons de l'égalité professionnelle un élément fondamental de notre politique de Ressources Humaines.

En 2014, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a été lancé. Ce plan comprend les dispositions réglementaires et les engagements de l'entreprise à assurer l'égalité professionnelle. La part des femmes dans l'effectif est en 2016 de 47.5%, et la part de féminisation dans l'encadrement est de 46%.

Après un accord relatif à l'emploi des séniors conclu en 2009, HUB SAFE a mis en place un plan d'action concernant les contrats de générations en 2013. Ce plan d'action a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise, favoriser l'embauche et le maintien à l'emploi des salariés âgés, et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

HUB SAFE a également mis en place en partenariat avec l'organisme de formation HUB SAFE Training des conventions de formation au tutorat afin de permettre un transfert de compétences entre les différentes générations au sein de l'entreprise. Environ 50 collaborateurs ont bénéficiés de ces formations de tutorat.

Nous garantissons le dialogue social et associons nos collaborateurs aux performances de l'entreprise.

Le dialogue social fait partie intégrante de notre politique de Ressources Humaines. Notre accord de droit syndical garanti la liberté du dialogue social au sein de l'entreprise. À cet effet, nous mobilisons nos instances représentatives pour toutes les questions relatives à la qualité de vie au travail de nos salariés, à la gestion de l'emploi, aux avantages sociaux et à l'association de nos collaborateurs aux performances de l'entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des salariés chez HUB SAFE, les accompagner dans leurs activités professionnelles et les guider dans les différentes démarches, nous avons réalisé en 2015 et mis à jour en 2016 un livret d'accueil qui sera remis à tous nos salariés.

HUB SAFE a lancé en début 2015 une opération de baromètre social en partenariat avec l'organisme Aut'Heur D'hommes. Notre objectif étant d'intégrer nos collaborateurs en tant que partie prenante à part entière dans notre stratégie de Ressources Humaines et de reconnaître la contribution de chacun au développement de l'entreprise.

Un nouvel accord d'intéressement pour la période 2014 – 2015 – 2016

HUB SAFE a négocié en 2014 avec le comité d'entreprise un nouvel accord d'intéressement pour la période 2014 – 2015 – 2016. Il comporte quatre critères : la performance de l'entreprise, la qualité de service, l'application des mesures de sûreté et la sécurité au travail. Nous avons décidé d'ajouter ce dernier critère dans le but de protéger au mieux la santé de nos salariés et réduire les accidents de travail.

UNE VIGILANCE ACCRUE SUR LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous agissons quotidiennement pour garantir la sécurité de nos collaborateurs et celle de nos clients.

La sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques professionnelles se fait à l'entrée au poste puis tout au long du parcours professionnel. Nous formons également des collaborateurs aux gestes de premier secours. Le nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail évolue positivement depuis 2015 et continuera à augmenter au cours des années à venir. En effet, l'ensemble des chefs d'équipes bénéficiera de cette formation. Cela représente plus de 35 collaborateurs qui seront directement concernés par cette formation.



PRÉVENIR LA PÉNIBILITÉ DE NOS MÉTIERS

En partenariat avec les organisations syndicales, une démarche de préventions de la pénibilité a été lancée en 2013. Elle a permis d'identifier les principaux facteurs sur nos secteurs d'activités et de mettre en œuvre des actions et des engagements.

De nombreuses mesures ont été prises ces deux dernières années, avec par exemple la création d'un guide de l'encadrant. Cela permet de donner les moyens et les informations nécessaires aux chefs d'équipes des bonnes postures à adopter lors de l'exercice de leurs activités.

AVANTAGES SOCIAUX : ASSISTANTES SOCIALES, LOGEMENT, CRECHES

Consciente de l'importance de favoriser l'équilibre personnel et professionnel de nos collaborateurs, HUB SAFE met à disposition de ses salariés des moyens qui permettent de combiner l'activité professionnelle et la vie privée, comme l'accès au logement, aux crèches, le financement des frais de transport et les assistantes sociales.

En effet, deux personnes dédiées à l'assistantat social sont déployées sur chaque plateforme (Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly) afin d'assurer des permanences pour apporter des réponses et des solutions aux salariés en matière de logement, de garde d'enfants, d'accompagnement dans les procédures administratives... les assistants sociaux assurent l'écoute, le suivi et l'accompagnement des salariés dans les démarches administratives et sociales.



Direction des Ressources Humaines

ASSISTANT SOCIAL

À compter du vendredi 1^{er} avril, l'Assistante sociale qui intervenait précédemment, Madame Stéphanie DECARBAS, est remplacée par Monsieur Djamel GRAJAIN. Monsieur GRAJAIN est présent une demi-journée par semaine, les vendredis après-midi de 14h30 à 17h30.

Vous pouvez prendre rendez-vous avec lui par téléphone au 06 51 30 26 65 ou par mail à l'adresse suivante : djamel.grajain@hubsafe.fr

Ainsi, au-delà de la permanence sociale du vendredi après-midi, il pourra également réaliser le suivi de vos demandes à distance.

Monsieur GRAJAIN assure un traitement confidentiel de vos démarches dans le strict respect du secret professionnel. Les éléments que vous abordez avec lui ne seront pas communiqués à votre Direction, à votre hiérarchie ou à vos collègues.

Quand et pourquoi consulter ?

Les problématiques pour lesquelles vous pouvez solliciter l'Assistant Social sont variées et peuvent concerner le champ :

- **ADMINISTRATIF**
Changement de situation, contact avec les différents organismes (CAF, CPAM, CRAMIF, BALEURS...), soutien dans la constitution des dossiers sociaux, aide à l'exercice des droits.
- **BUDGÉTAIRE**
Réorganisation du budget, contact avec les organismes compétents (Banque de France, rachat de prêts, héritiers etc.), aide à la gestion financière, recherche de solution en vue de faire face aux impayés (loyer, gaz, électricité, crédits).
- **JURIDIQUE**
Litige, séparation, accès au droit, recours auprès des administrations.
- **LOGEMENT**
Constitution des demandes de logement social, appui logement auprès des bailleurs, recherche de solutions face au paiement au dépôt de garantie ou de dettes de loyer.
- **SANTÉ**
Lien avec les organismes lors d'un arrêt maladie, d'un accident de travail, d'une situation d'invalidité ou d'incapacité en lien avec le médecin du travail, aide à la constitution des demandes liées à l'handicap et aux aides financières associées.
- **RETRAITE**
Soutien dans la démarche de demande de retraite, évaluation des droits à la pension, relèvement de carrière.
- **TRAVAIL**
Difficultés (collègue, hiérarchie etc.), lieu d'écoute, d'information et de relais.
- **VIE FAMILIALE**
Maltérite, deuil, violences conjugales, séparation, divorce.

Les salariés peuvent faire appel au Service Social sur demande.

CONTACT
• Djamel GRAJAIN
• Mail : djamel.grajain@hubsafe.fr
• Tél : 06 51 30 26 65

HORAIRES
• Vendredi après-midi
• De 14h30 à 17h30
• Sur rendez-vous uniquement

HUBSAFE

Au vu des spécificités des métiers et des horaires décalés, HUB SAFE met à disposition de ses collaborateurs des places en crèches.

Notre engagement à faciliter l'accès au logement de nos collaborateurs fut un enjeu d'importance dès 2014, avec le lancement d'une campagne de communication autour des nouveaux modes d'accès au logement proposés par les entreprises, la diffusion d'affiches et de brochures sur tous nos sites et l'adhésion à des organismes spécialisés. Les années 2015 et 2016 ont également vu la mise en place de nombreux logements pour nos salariés conjointement avec le groupe ADP.

En 2016, nous avons aussi renouvelé une communication à l'aide d'affichage pour rappeler les missions et les conseils que pouvaient prendre en charge les assistant(e)s social(e)s.

Dans cet affichage nous rappelons les permanences des assistants sociaux, les problématiques pour lesquelles les salariés peuvent les solliciter et leurs différents champs d'actions.

NOUS NOUS ENGAGEONS ENVERS LA SOCIÉTÉ CIVILE

Plus de 120 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans diplôme, soit 2 jeunes sur 10. Près de 1 jeune sur 4 est au chômage.

HUB SAFE souhaite donc jouer un rôle majeur dans l'insertion et l'accompagnement à l'emploi. L'entreprise a développé et encouragé des partenariats avec différents organismes de formation (Aero Training Center, Planet Air'Port, Jeremy) chargés de former et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur parcours professionnels en incluant les bénéficiaires du RSA et les jeunes issus de zones sensibles. Ces partenariats ont notamment permis d'effectuer 193 intégrations au sein de l'entreprise pour l'année 2016 (102 intégrations en partenariat avec Camas, 49 intégrations en partenariat avec Jeremy, 34 intégrations en partenariat avec Planet Air'Port et 8 avec la DGF).

HUB SAFE participe deux fois par an aux forums de l'emploi organisés par la Maison de l'Environnement et du Développement Durable et par les communes avoisinantes, dans le but de promouvoir les métiers de la sûreté aéroportuaire et d'aller à la rencontre d'un public isolé de l'emploi.

Notre objectif est de créer un avenir juste et professionnel pour tous les individus et leur permettre ainsi une intégration stable et durable sur le marché de l'emploi.

4 – NOUS RESPECTONS L'ÉTHIQUE ET LA LOYAUTÉ EN AFFAIRES

Pour servir l'intérêt général, assurer **NOTRE INDÉPENDANCE FINANCIERE** et une **CROISSANCE PÉRENNE, DÉVELOPPER** et **RENTABILISER** notre activité, avoir **UNE GESTION SAINE** des comptes de l'entreprise, **RENDRE COMPTE** et garantir **L'ÉTHIQUE** de nos pratiques.

Parce que nous considérons l'achat responsable comme amplificateur de notre performance collective, contribuant pleinement aux objectifs de notre politique de Responsabilité sociétale, nous travaillons à la construction de partenariats durables avec notre chaîne de valeurs. Pour cela, nous devons être en mesure de comprendre les impacts de nos achats, d'appréhender et connaître le profil RSE de chaque fournisseur et de chaque composante de la chaîne de valeur.

Dans le cadre de ses relations avec ses clients, fournisseurs et prestataires, HUB SAFE veut instaurer un cadre économique responsable, en capitalisant sur l'impact positif généré par nos offres et services, et en instaurant une démarche en achats durables qui encourage une collaboration avec des fournisseurs et prestataires responsables.

NOTRE PARTENARIAT AVEC TRANSPARENCY INTERNATIONAL

HUB SAFE possède depuis 2012 un code de déontologie en partenariat avec Transparency International.

Depuis 2003, le Groupe ADP est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, qui comprend un volet de lutte contre la corruption, et a conclu en 2008 un partenariat avec Transparency International France pour affirmer son engagement en matière de lutte contre la fraude et la corruption.

Par l'adoption d'un code de déontologie, HUB SAFE a souhaité réaffirmer des principes fondamentaux au sein de l'entreprise que sont le respect des lois et réglementation, la lutte contre la fraude et la corruption, la protection de l'information, le respect de l'environnement, du principe de non-discrimination et de l'égalité des chances.

Afin de marquer davantage son engagement pour le respect des règles et des principes, HUB SAFE a annexé à son code de déontologie des dispositions spécifiques liées à ses activités privées de sécurité. Ces dispositions comprennent le respect des principes tels que la dignité, la sobriété, la loyauté, la confidentialité, l'interdiction de toute violence, le respect des contrôles, l'honnêteté des démarches commerciales, la transparence sur la réalité de l'activité antérieure, l'obligation de conseil, le refus de prestations illégales, la transparence sur la sous-traitance et le respect du public.

ÉTHIQUE INTÉGRÉE

Intégrée aux fondamentaux ayant accompagné le développement de l'entreprise, l'éthique est considérée comme un axe essentiel de l'amélioration de notre performance globale.

HUB SAFE a toujours veillé à faire vivre ses valeurs dans le plus grand respect des Hommes et de l'environnement. Aussi, chaque collaborateur est incité, au quotidien, à adopter un comportement éthique dans ses prises de décisions, dans son management et, d'une manière générale, dans son état d'esprit.

De plus, la Charte RSE Fournisseur et le Guide des Achats Responsables constituent des outils additionnels au respect des principes éthiques et à la lutte contre la corruption. L'intégration de critères RSE lors de l'évaluation annuelle des fournisseurs majeurs ainsi que l'intégration de clauses spécifiques aux conditions générales d'achat encadrent les relations avec les fournisseurs et partenaires avec équité, impartialité et respect de la réglementation.

La charte éthique couvre en particulier :

- / Le respect de la loyauté, de l'intégrité des Hommes et notamment le refus de toute forme de discrimination, harcèlement ou intimidation ;
- / Le respect des lois et réglementations en vigueur et notamment la lutte contre la corruption et le conflit d'intérêts ;
- / Le respect du droit de la concurrence, des pratiques commerciales, notamment dans le cadre de nos relations avec nos clients et nos fournisseurs, basé sur l'équité, l'impartialité et le respect des engagements réciproques ;
- / La maîtrise des flux financiers répondants aux obligations légales, y compris les obligations spécifiques relatives aux transactions avec les instances Etatiques et les établissements publics.

UNE PROMESSE, LA SATISFACTION CLIENT

En plaçant le client au cœur des préoccupations de chacun de ses collaborateurs, chacun contribue à l'amélioration de la performance et de la satisfaction client.

Notre engagement passe par l'écoute et par la satisfaction des besoins et des attentes clients dans le cadre de relations d'affaires saines. L'instauration d'un dialogue ouvert, basé sur la confiance, permet le développement et l'amélioration de la qualité de service.

Afin de la maintenir au plus haut niveau, nous avons constamment recours à des innovations technologiques et organisationnelles permettant d'anticiper et d'accompagner au mieux les défis de la sûreté de demain. Les moyens dont nous nous sommes dotés ont permis à nos équipes d'être force de proposition et de démontrer ainsi leurs capacités d'adaptation.

Afin de répondre aux attentes de ses clients, HUB SAFE a développé une offre globale de services, **SAFE & GO Solutions**, qui place les Hommes et les outils au cœur de la démarche. Elle repose sur la mise en œuvre d'outils numériques, de processus robustes et performants et d'un management de proximité efficace. Elle garantit à la fois la maîtrise des prestations de sûreté, la fluidité et la satisfaction des clients.

SAFE & GO Solution allie la maîtrise des prestations de sûreté tout en mettant en place une organisation qui permet d'assurer la fluidité aux postes d'inspection filtrage et un accueil de qualité pour les clients, tout en satisfaisant aux réglementations.

Concernant la sûreté, HUB SAFE garantit l'atteinte et le maintien d'un haut niveau de performance en maîtrisant l'ensemble de la chaîne opérationnelle depuis la formation jusqu'au contrôle qualité. Pour cela, HUB SAFE s'appuie sur des processus et des outils innovants et performants.

La politique d'HUB SAFE en matière de formation sûreté est d'utiliser l'ensemble des retours d'expérience et des indicateurs du terrain pour que les sessions de formation soient aussi bien une réponse aux difficultés identifiées du site qu'un maintien d'un niveau optimum de performance.

En matière d'innovation, HUB SAFE a choisi un système de portabilité digitale via des "tablettes" qui permet une meilleure réactivité sur le terrain tant en matière de transmission que de retour d'information et de suivi des prises en compte. Ce système limite également les temps de saisie tout en garantissant des indicateurs fiables. Ainsi, les procédures d'exploitation dès leur création ou modification sont mises en ligne et accessibles par tous les encadrants sur les postes de travail pour une diffusion aux équipes en temps réel.

En ce qui concerne la qualité de la prestation, HUB SAFE met en place des autocontrôles et des audits sur l'ensemble des missions de sûreté permettant d'identifier, via des indicateurs, des axes d'amélioration. Le maintien de la performance des équipes se fait, en complément de la formation, par la réalisation de tests de performance et de simulations de situations de crises.

Enfin, parce que le cœur d'un système de sûreté performant est le management de terrain, HUB SAFE a fait le choix d'investir sur ses managers afin de les faire monter en compétence pour qu'ils puissent garantir la qualité des prestations.

En complément des actions et des outils mis en place pour garantir la sûreté des vols et la fluidité aux postes d'inspection filtrage, HUB SAFE a développé ses propres " Engagements d'accueil " afin de répondre aux attentes des clients. L'objectif général fixé est de mieux informer, accompagner et accueillir les clients. L'organisation mise en place pour atteindre cet objectif se décline selon trois axes:

- / L'information et la formation des personnels ;
- / L'évaluation et analyse de la qualité des services proposée ;
- / L'implication et la motivation des personnels.

ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre de sa politique d'achats responsable, HUB SAFE a formalisé en 2014 son processus achats et a intégré des règles de déontologie dans les contrats avec ses fournisseurs et sous-traitants afin de favoriser sa collaboration avec des acteurs responsables.

De plus, la sélection de nos fournisseurs répond à tous les critères. En effet, au-delà des critères de qualité, coûts, délais, nous prenons en compte leurs performances en RSE.

Les achats durables sont devenus en 2016 une préoccupation importante du Service des Achats.

Les achats durables et responsables correspondent à tout achat intégrant, dans un esprit d'équilibre entre les **parties prenantes**, des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'**environnement**, du **progrès social** et du **développement économique**.

L'acheteur recherche l'**efficacité**, l'**amélioration de la qualité** des prestations et l'**optimisation des coûts globaux** (immédiats et différés) au sein d'une **chaîne de valeur et en mesure l'impact**.

C'est dans cette démarche qu'HUB SAFE et sa nouvelle responsable achat pour le groupe HUB SAFE se sont fixé ensemble de nombreux objectifs :

- **Faire adhérer nos principaux fournisseurs présents dans notre panel à nos valeurs, ainsi que les nouveaux fournisseurs référencés.** Actuellement 16 de nos principaux fournisseurs ont adhéré à notre Charte RSE Fournisseurs depuis sa mise en place, ce qui représente 60,6% de nos achats annuels. L'objectif est de couvrir l'ensemble du panel d'ici à fin 2017.
- **Nous évaluons les offres des fournisseurs lors des appels d'offres sur des critères RSE concrets avec preuves à l'appui.** Un questionnaire a été établi pour évaluer les critères RSE

des fournisseurs lors des appels d'offres. Les prochains appels d'offres intégreront ces questionnaires pour l'appréciation des offres.

- **Déploiement des achats solidaires avec une première initiation** à un reporting de suivi de ces actions, et l'objectif de travailler avec davantage d'entreprises du Secteur Protégé et Adapté ou ESAT. En 2015 nous avons travaillé avec plusieurs ESAT pour un CA total de plus de 5000€. Fin 2016, les prestations avec 4 ESAT et EA ont accumulé 6500€ de CA, ce qui représente une augmentation de 30% par rapport à 2015.
- **Nous souhaitons d'avantage collaborer avec les PME. Actuellement nous collaborons avec plus de 204 fournisseurs en 2015 – 2016** (soit près de 50% du nombre de fournisseurs référencés).

La fonction première d'Acheteuse consiste à rechercher, sélectionner et négocier produits et services au meilleur rapport qualité/prix, dans les délais impartis.

En matière de RSE, nous contribuons à la démarche du Groupe ADP car la prise en compte des enjeux de développement durable dans la démarche d'achat est désormais une nécessité. Bien au-delà de l'optimisation des coûts, nous construisons de véritables partenariats durables avec nos fournisseurs en faisant notamment appel dès que nous le pouvons à des Entreprises Adaptées (EA) qui emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés, locales et soucieuses de l'environnement.

Nos fournisseurs doivent également adhérer à la Charte RSE mise en place en 2015, et seront dans le futur interrogés afin d'assurer la mise en place et le suivi des actions RSE conjointement déterminées.

Valérie Deman,

Acheteuse Responsable



5 – LA NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

La notation extra-financière consiste à évaluer les politiques Environnementales, Sociales et de Gouvernances (ESG) d'une entreprise. À partir de cette analyse, une note est attribuée à l'entreprise.

Dans le cadre de notre démarche volontaire en matière sociétale et environnementale responsable, le Groupe ADP a décidé de faire évaluer sa performance par une agence de notation extra-financière indépendante afin de pouvoir conduire les actions d'amélioration nécessaires à sa progression.

En octobre 2016, HUB SAFE a fait l'objet d'un audit extra-financier par l'agence de notation extra-financière Ethifinance.

/ L'agence de notation Ethifinance évalue 5 domaines :

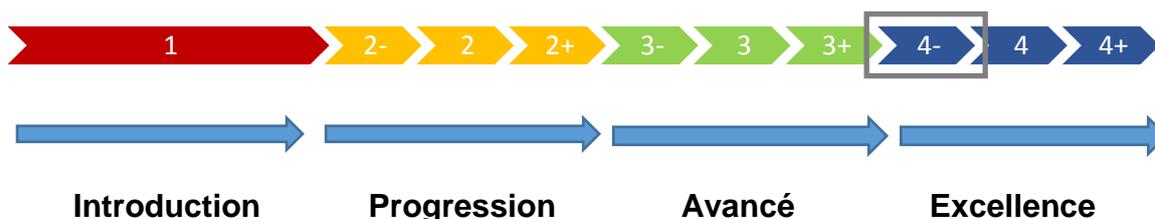
1. La gouvernance de l'entreprise ;
2. L'environnement ;
3. Le capital humain ;
4. Les clients achats ;
5. L'engagement sociétal.

/ La grille de notation d'Ethifinance

Le positionnement d'HUB SAFE :



/ Un engagement excellent pour HUB SAFE



HUB SAFE, UNE ENTREPRISE BIEN NOTEE EN 2016

L'audit a conclu à un engagement excellent d'HUB SAFE en faveur des objectifs sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance. Le score global d'HUB SAFE est de 77/100, ce qui représente une note de "4-".

HUB SAFE, UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE

La gouvernance d'entreprise **3+**

La performance d'HUB SAFE en matière de gouvernance est jugée probante. La transparence dans le fonctionnement des organes de gouvernance, le management des risques, le contrôle interne ainsi que le respect des règles de l'éthique font que de la stratégie de l'entreprise est en totale conformité avec les objectifs et enjeux de RSE qu'HUB SAFE s'est fixé.

L'environnement **3+**

La stratégie environnementale d'HUB SAFE est jugée avancée. Les engagements pris par l'entreprise en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, notamment par l'optimisation des déplacements liés au travail, ainsi qu'en matière de collecte et de recyclage des déchets, contribuent fortement à l'objectif de respect et de protection de l'environnement fixé par HUB SAFE. Un projet inter-entreprises de mise en place d'une plate-forme de covoiturage est également en cours d'élaboration, avec d'autres sociétés membres de l'association R'Pro'mobilité, ce qui promet de nouvelles réductions des émissions de gaz à effet de serre au cours des années à venir.

Le capital humain **4-**

La performance montre un niveau d'engagement certain et incontestable en matière de développement du capital humain au sein d'HUB SAFE. Les moyens et procédures mis en place en interne pour la protection de la santé et la sécurité des salariés, pour la promotion professionnelle et la diversité ainsi que le développement du dialogue social font de la stratégie de ressources humaines un pilier indéniable de l'engagement d'HUB SAFE en faveur de la RSE et du développement durable.

Les clients-achats **4-**

La politique d'HUB SAFE en matière de relations avec ses parties prenantes externes ainsi que les actions d'évolution engagées par l'entreprise concernant la déontologie, les achats durables, le management de la qualité et la satisfaction clients font d'HUB SAFE un partenaire responsable.

L'engagement sociétal **4**

La démarche d'HUB SAFE en matière d'engagement sociétal est jugée proche de l'excellence. Nos engagements et nos efforts pour la formation, l'insertion à l'emploi et l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail font de nous un acteur investi dans le développement et l'écoute de notre entourage sociétal.

INDICATEURS G4

Le rapport sur le développement durable de HUB SAFE est réalisé conformément à la version G4 des principes de reporting sur le développement durable du GRI (Global Reporting Initiative).

Stratégie et analyse

- G4-1 Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation
- G4-2 Description des impacts, risques et opportunités

Profil de l'organisation

- G4-3 Nom de l'organisation
- G4-4 Principaux produits/services et marques correspondantes
- G4-5 Lieu où se trouve le siège social
- G4-6 Pays d'implantation
- G4-7 Nature du capital et forme juridique
- G4-8 Marché, répartition géographique, secteurs desservis, type de clients
- G4-9 Taille de l'organisation
- G4-14 Position de l'organisation quant au principe précaution
- G4-15 Chartes et autres initiatives auxquelles l'organisation a souscrit
- G4-16 Participation à des organisations de défense des intérêts

Périmètre du rapport

- G4-17 Structure de l'organisation
- G4-18 Processus de détermination du contenu du rapport
- G4-19 Périmètre du rapport
- G4-20 Communication des données des différentes entités de l'entreprise

Dialogue avec les parties prenantes

- G4-24 Listes des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation

- G4-25 Bases de sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer
- G4-26 Démarche de ce dialogue
- G4-27 Préoccupations soulevées

Paramètres du rapport

- G4-28 Période considérée
- G4-31 Personne à contacter pour toute question sur le rapport et son contenu
- G4-32 Index du contenu GRI

Gouvernance

- G4-34 Structure de gouvernance de l'organisation
- G4-41 Processus pour éviter les conflits d'intérêts
- G4-48 Procédures définies pour superviser la performance RSE

Comportement éthiques et intègres

- G4-56 Code de conduite
- G4-57 Existence d'un service d'expert conseil en matière de RSE

Performance économique

- G4-EC1 Performance économique et présence sur le marché
- G4-EC2 Développement et impact des investissements en matière d'infrastructure et d'appui aux services
- G4-EC8 Impacts économiques indirects substantiels
- G4-EC9 Parts des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels

Environnement

- G4-EN6 Réduction de la consommation énergétique
- G4-EN19 Réduction des émissions de gaz à effet de serre

G4-EN32 Nouveaux fournisseurs contrôlés sur des critères environnementaux

Social/Emploi, Relations sociales et travail décent

G4-LA1 Effectifs total

G4-LA2 Avantages sociaux

G4-LA5 Effectif représenté par un CHSCT

G4-LA9 Nombre moyen d'heures de formation par an

G4-LA10 Développement des compétences et de formation tout au long de la vie

G4-LA11 Salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation

G4-LA12 Composition des instances de gouvernances et répartition par statut

Social/Société

G4-S01 Participation des communautés locales, des programmes de développement

G4-S03 Loyauté des pratiques

G4-S04 Communication et formation sur les conflits d'intérêt

Social/Responsabilité liée aux produits

G4-PR5 Enquête de satisfaction clients

TABLEAU D'INDICATEURS

Indicateur	Unité	Valeur (2015)	Valeur (2016)	Réf GRI	Réf Page	Paragraphe de l'ISO 26000
Données économiques						
Chiffre d'affaires annuel	€	77 millions	78 millions	EC1	5	6.8
Environnement						
Masse totale de papier consommé	t	~8	~8	EN01	-	6.5
Nombre de véhicules professionnels	Nb	51	64	-	18	
CO2 moyen de la flotte de véhicules	gCO2/Km	115	108	EN16	18	
Volume de carburant moyen consommé par véhicule et par an	L/an	1212	972	EN04	-	
Emissions totales directes de gaz à effet de serre	Tonnes de CO2	178	164	EN16	-	
Emissions totales indirectes de gaz à effet de serre	Tonnes de CO2	27	22	EN16	-	
Réduction de consommation de CO2 par la flotte de véhicules	Tonnes de CO2	-	44	EN18	19	
Total de matières recyclées (Cèdre)	Kg	-	584	EN22	20	
Total de matières infectieuses collectées (depuis 2010)	Kg	600	650	EN22	21	
Données sociales						
Effectif total	Nb	1412	1338	LA1	-	6.4
Moyenne d'âge	Années	35.9	38.9	LA1	-	
Taux de féminisation	%	48	47.5	LA13	24	6.3.7
Taux de féminisation dans l'encadrement	%	47.3	46.1	LA13	24	
Nombre de femmes dans les organes de gouvernance	Nb	3	3	LA13	-	
Taux d'absentéisme	%	10.96	11.4	LA7	-	6.4.6
Nombre de cas soumis à la cellule de veille	Nb	17	36	LA8	23	
Nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt	Nb	212	198	LA7	-	6.4.6
Nombre d'accidents de travail et de trajet sans arrêt	Nb	106	395	LA7	-	
Nombre de journées de travail perdues	Nb	13963	13129	LA7	-	
% de masse salariale dédiée à la formation	%	2.6	3	LA10	24	6.4.7

Taux de salariés ayant bénéficié de formation spécifique	%	96	94.9	LA10	20	
Nombre de salariés ayant bénéficié de formation spécifique	Nb	1356	1271	LA10	-	
Nombre de salariés ayant bénéficié de CIF ou de période de professionnalisation	Nb	15	113	LA10	-	
Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure	Nb	10	33	LA12	-	
Total des intégrations via des partenariats	Nb	260	193	SO01	24	6.8.5
Clients-achats						
Résultat moyen de l'enquête de satisfaction client "PAX mystère" sur l'année 2016 (janvier-juillet)	%	91.4	93.5	PR5	-	6.7