



2016 PACTE
MONDIAL DES
NATIONS UNIES

[COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS]

CONTENU

APERÇU

- Plan d'action
- Message du président

DROITS DE L'HOMME

- Africa54
- Égalité des sexes
- Activités RSE

TRAVAIL

- Comité d'éthique sociale Groupe Laser (LTG)
- Programme V.I.E
- Actions de formation

ENVIRONNEMENT

- Planète Urgence
- Stratégie d'approvisionnement en matériaux durables
- Bilan Carbone[®]

ANTI-CORRUPTION

- Gestion de la chaîne logistique
- Programme de conformité

« **LIEN** », LE FAIT D'ÊTRE CONNECTÉ ET D'AVOIR UNE RELATION ÉTROITE AVEC D'AUTRES CHOSES OU PERSONNES.



10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL



PRINCIPES DES NATIONS UNIES	ACTIONS MOBILITAS	STATUT	ACTIONS POUR 2016	ACTIONS POUR 2017
DROIT DE L'HOMME	AFRICA 54	3 ^{ème} année : Action	Finalisation du projet Africa54	Développement des marchés émergents en dehors de l'Afrique
	ÉGALITÉ DES SEXES	1 ^{ère} année : Action	Soutien des principes d'autonomisation des femmes	Engagement envers la promotion de l'égalité des sexes
	ACTIVITÉS RSE	>5 ans Communication	Communication sur des initiatives menées dans le monde entier	Soutien continu aux communautés locales et programmes caritatifs
TRAVAIL	COMITÉ D'ÉTHIQUE SOCIALE GROUPE LASER (LTG)	3 ^{ème} année : Mise en œuvre des politiques	Formation, amélioration de l'apprentissage et initiatives de développement liées au recrutement équitable et éthique des effectifs ; gestion de la diversité et équité en matière d'emploi ; accent mis sur la santé et la sécurité au travail	Mise en œuvre du plan de succession et du système de management
	PROGRAMME V.I.E	>5 ans	Participation active continue au programme	Participation active continue au programme
	ACTIONS DE FORMATION	>5 ans	Mise en place d'un programme de formation et de développement des compétences	Plan de formation et ressources envoyés au personnel de toutes les filiales
ENVIRONNEMENT	IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES	5 ^{ème} année : Actions pour réduire l'impact sur l'environnement	Déploiement de la stratégie d'approvisionnement de nouveaux matériaux durables Renouvellement de l'évaluation Bilan Carbone©	Encouragement des initiatives environnementales à plus petite échelle dans les filiales locales Bilan Carbone© Démépool / AGS Paris
	PLANÈTE URGENCE	>5 ans	Réaffirmation de notre partenariat avec Planète Urgence	Réaffirmation de notre partenariat avec Planète Urgence
ANTI CORRUPTION	CODE DE CONDUITE	5 ^{ème} année : Mise en œuvre et Communication	Examen des processus de gestion de la chaîne d'approvisionnement dans l'ensemble du groupe Mise en place d'un programme de conformité pour l'ensemble du groupe	Amélioration des politiques et processus anti-corruption dans l'ensemble du groupe



MESSAGE DU PRÉSIDENT

2016 A ÉTÉ UNE ANNÉE CHARNIÈRE POUR LE GROUPE MOBILITAS. EN DÉPIT DE RÉELS DÉFIS MONDIAUX, NOUS AVONS PU METTRE EN PLACE DES PLANS CONCRETS POUR UN DÉVELOPPEMENT FUTUR SOUTENU, GUIDÉ PAR LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES.

Plus que jamais, les employés de MOBILITAS ont exprimé leur engagement envers les valeurs de qualité, de performance, d'innovation, de respect et de solidarité de notre entreprise, afin de faire la différence dans les communautés dans lesquelles nous opérons. Ce rapport met en exergue une partie des initiatives mises en oeuvre par nos filiales et nos employés dans divers pays.

AFRICA54

2016 a marqué la finalisation de la phase une de ce projet avec une présence physique établie dans les 54 pays africains. Africa54 est à la fois une stratégie de croissance pour MOBILITAS et une stratégie de développement pour les pays dans lesquels nous intervenons. Notre objectif est de contribuer à une croissance inclusive et durable qui crée de la valeur et des emplois et améliore le bien-être des individus, grâce à des engagements solides dans les secteurs, entre autres, de la santé, de l'éducation et de l'environnement. Le groupe s'attellera désormais à développer de nouvelles activités sur le continent, telles que la gestion documentaire et les services de mobilité, créant ainsi des opportunités de croissance et d'emploi additionnels.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Au fur et à mesure que le Groupe MOBILITAS croît et développe de nouvelles activités, la progression de notre personnel reste une préoccupation majeure pour notre entreprise. La formation ciblée et le développement des compétences viseront à partager les connaissances et à faire valoir les points forts du personnel tout en tenant compte de notre environnement, de notre présence internationale et des difficultés parfois présentes.

GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

La gestion de la chaîne d'approvisionnement est un aspect essentiel de la vie de notre entreprise et nous mettons tout en oeuvre pour nous assurer que nos standards supérieurs de service et de qualité aillent au-delà du simple contact direct avec nos clients. Les politiques globales de lutte contre l'extorsion et la corruption, les politiques de confidentialité ainsi que les enquêtes sur la conformité garantissent que tous nos fournisseurs se conforment pleinement aux Principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces politiques assurent également le respect des normes internationalement reconnues de gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise.

En tant que président du Groupe MOBILITAS, je suis fier de réaffirmer notre engagement aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies que nous continuons à faire respecter dans toutes nos activités et nos opérations.



Alain Taïeb Président du Conseil de Surveillance

LES VALEURS DE MOBILITAS

QUALITÉ

Chez MOBILITAS, nous recherchons toujours la meilleure solution. Nous sommes convaincus que la qualité commence en se concentrant sur les besoins de nos clients et que le reste en découle naturellement.

PERFORMANCE

L'excellence est au cœur de MOBILITAS. Notre objectif est de surpasser les attentes et de prouver à nos clients que nous sommes les plus à même de répondre à leurs besoins.

INNOVATION

L'innovation est la clef de voûte de notre succès et de notre pérennité. Nous déterminons les tendances en termes de technologie et de méthodologie et les mesurons en fonction des retours de nos clients. Notre but est de créer des idées susceptibles de changer nos industries et d'améliorer nos prestations auprès de nos clients.

RESPECT

Nous accordons de la valeur à l'opinion d'autrui et à la diversité d'opinions. Nous valorisons l'honnêteté et nous croyons profondément aux valeurs éthiques ; nous gagnons la confiance par l'engagement, la cohérence et des actions respectueuses de ces principes.

SOLIDARITÉ

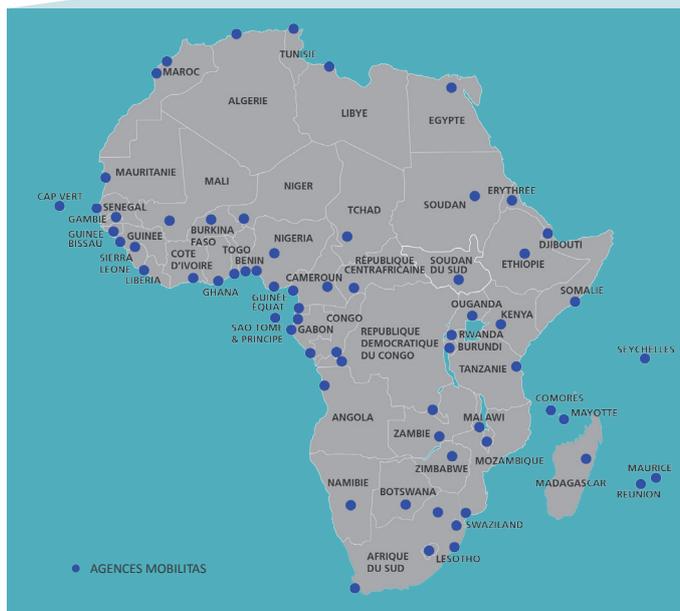
Nous nous engageons à travailler avec nos voisins et les communautés du monde, en reconnaissant qu'au-delà de nos différences, nous partageons la même planète. L'unité nous rend plus sages, plus forts et plus conscients les uns des autres.

DROITS DE L'HOMME

FINALISATION DE LA PREMIÈRE PHASE DU PROJET AFRICA54



CETTE ANNÉE MARQUE L'ACHÈVEMENT DE LA PREMIÈRE ÉTAPE DU PROJET AFRICA54 POUR LE GROUPE MOBILITAS. CE PROJET, LANCÉ EN 1993, A PERMIS AU GROUPE D'ATTEINDRE SON OBJECTIF D'ÊTRE PHYSIQUEMENT PRÉSENT DANS CHACUN DES 54 PAYS AFRICAINS. LE GROUPE EXISTE EN AFRIQUE DEPUIS 25 ANS ET EST LA PREMIÈRE ENTREPRISE PRIVÉE À AVOIR ATTEINT CET OBJECTIF.



MOBILITAS a identifié un besoin en services de mobilité de qualité dès la création de sa première filiale africaine en Côte d'Ivoire, en 1993. De plus en plus de multinationales s'installaient sur le continent et le groupe a immédiatement reconnu le potentiel de croissance de la région. La classe moyenne émergente et l'augmentation du pouvoir d'achat de la jeune population ivoirienne a ouvert de nouvelles opportunités aux entreprises étrangères.

Néanmoins, pour MOBILITAS, cette étape historique n'a pu être atteinte qu'après avoir fait face à certains défis. Les risques de faire des affaires en Afrique restent élevés et les investisseurs potentiels sont souvent découragés dès le départ. Les conditions de marché difficiles, les infrastructures rudimentaires et les politiques gouvernementales défavorables sont autant de facteurs qui ont réduit de manière significative l'accès à l'Afrique.

Nous pensons avoir eu une approche légèrement différente qui a contribué au succès des opérations de notre groupe en Afrique : « afin de connaître et d'atteindre l'Afrique, vous devez persister et faire preuve d'endurance, vous familiariser avec l'histoire et les traditions locales. Allez en Afrique pour apprendre, pas pour enseigner » précise Alain Taïeb, Président du Conseil de Surveillance du Groupe MOBILITAS. Connaître les risques associés à chaque pays et comprendre la culture est essentiel pour la réussite.

En effet, nous n'avons jamais cessé de rechercher notre place sous le soleil africain et notre travail a porté ses fruits ; notre filiale aux Seychelles, le dernier pays restant, a ouvert ses portes au second semestre 2016 et a officiellement consolidé les liens forts existant entre notre entreprise et le continent africain.

Pour célébrer cette réussite notable, MOBILITAS a organisé trois événements à Johannesburg, Londres et Paris en septembre 2016. Des dirigeants d'entreprises, des représentants de gouvernements et de la société civile ont participé à ces soirées, preuve de la réputation établie de nos marques au sein de l'industrie.

MOBILITAS a travaillé dur pour améliorer l'accessibilité aux régions les plus reculées d'Afrique et nous ne nous arrêterons pas là. Nous avons comme objectif d'accroître nos activités sur le continent pour répondre à la demande en mobilité internationale et services d'archivage. Nous voulons soutenir et accélérer la croissance et le changement économique sur le continent. Aujourd'hui, le groupe emploie 4324 personnes, dont 2807 en Afrique, et continuera à s'engager sur ce continent fascinant en ayant pour objectif de créer 6000 emplois en Afrique au cours des années à venir.

DROITS DE L'HOMME

SOUTIEN DES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

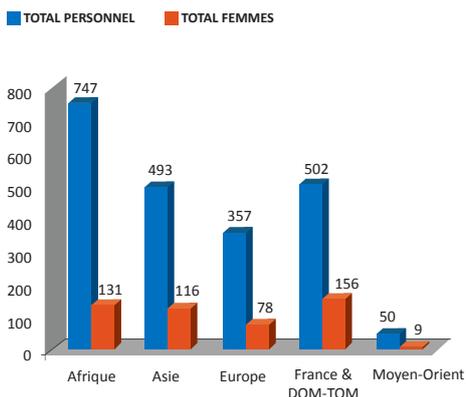
MOBILITAS RECONNAIT QUE LES FEMMES CONTINUENT À ÊTRE SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES INDUSTRIES ET LES MÉTIERS NON-TRADITIONNELS, TOUT PARTICULIÈREMENT DANS LES SECTEURS DE LA MOBILITÉ ET DU TRANSPORT, CŒUR DE MÉTIER DU GROUPE. EN EFFET, NOS PROPRES STATISTIQUES MONTRENT UN DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES :

ENVIRON **23%** DE NOS SALAIRES SONT DES FEMMES

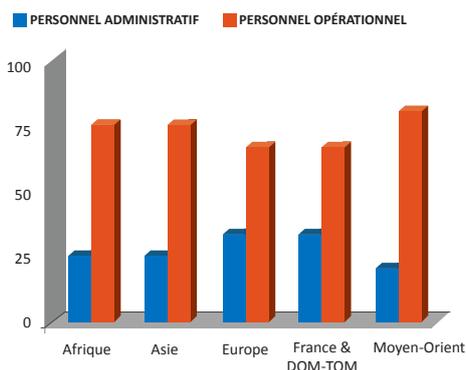
NOTRE RÉSEAU FRANCE DOM-TOM EMBAUCHE LE PLUS DE FEMMES, ENVIRON **31%**

ENVIRON **83%** DES FEMMES SONT EMPLOYÉES DANS LES VENTES OU L'ADMINISTRATIF

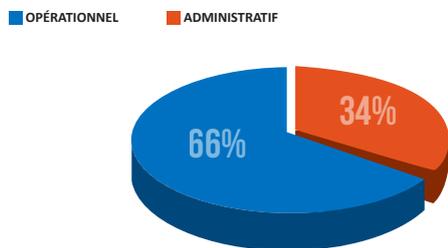
NOMBRE DE FEMMES EMPLOYÉES PAR MOBILITAS



POURCENTAGE DE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OPÉRATIONNEL



PROPORTION DE FEMMES DANS DES RÔLES ADMINISTRATIFS OU OPÉRATIONNELS



Le déménagement et le transport, deux industries où la force physique est importante, sont notre cœur de métier; néanmoins, MOBILITAS se diversifie notamment dans le secteur de la gestion documentaire, plus susceptible d'attirer des femmes, ce qui aidera à rétablir un équilibre entre les sexes.

MOBILITAS s'est donc engagé à promouvoir l'égalité entre les sexes et la dé-marginalisation des femmes au sein du groupe.

Nous approuvons les dispositions des Principes d'Autonomisation des Femmes des Nations Unies et le Président du Conseil de Surveillance, Alain Taïeb, a signé la Déclaration de Soutien des chefs d'entreprise, confirmant ainsi notre participation.

LE GROUPE MOBILITAS S'ENGAGE À PRENDRE DES MESURES SELON LES SEPT PRINCIPES ÉNONCÉS :

1. Le Groupe MOBILITAS affirme son soutien pour l'égalité entre les sexes et les droits de l'Homme et a nommé Werner Steffen, Directeur International des Ressources Humaines, comme responsable dédié. Werner établira des objectifs pour l'ensemble de l'entreprise en termes d'égalité entre les sexes ; il échangera avec les intervenants internes et externes pour promouvoir l'égalité entre les sexes au travers de développement de politiques d'entreprises, de programmes de formation et de plans de mise en œuvre de mesures appropriées à cet objectif.
2. Des méthodes de recrutement soucieuses de l'égalité entre les sexes et des pratiques de rétention seront mises en œuvre. Par ailleurs, les femmes seront recrutées pro activement et nommées à tous les rôles possibles, particulièrement dans les sociétés africaines traditionnellement patriarcales, où des barrières culturelles influencent l'embauche de femmes dans notre industrie. En France, pays d'origine du groupe, des lois adressent déjà les défis de l'égalité entre les sexes (comme l'égalité salariale et la protection de la maternité), et nos filiales européennes se conforment déjà à ces mesures.
3. MOBILITAS s'engage à fournir des conditions sécurisées de travail aux hommes comme aux femmes, à les protéger contre l'exposition aux matériaux dangereux et à les informer des risques éventuels, y compris ceux affectant leur santé reproductive. En consultation avec les employés, MOBILITAS identifiera et adressera aussi les problèmes de sécurité, dont la sécurité des femmes se rendant à et rentrant de leur travail dans le cadre de leur emploi, en particulier dans les pays à risques.
4. Nous assurerons l'égalité d'accès à tous les programmes d'éducation et de formation mis en œuvre par l'entreprise, dont les cours de lecture, la formation professionnelle et la formation en informatique. MOBILITAS fournira également des opportunités égales en termes de réseautage et mentorat, formel et informel.
5. MOBILITAS s'engage à respecter la dignité des femmes dans tous les moyens de communication au sein de l'entreprise, y compris les supports marketing.
6. Nous encouragerons la promotion de l'égalité via des initiatives communautaires au niveau des filiales.
7. MOBILITAS mettra en place des indicateurs spécifiques à chaque industrie où nous opérons (c'est-à-dire dans le déménagement, la relocation et la gestion documentaire). Ces indicateurs quantifieront l'intégration des femmes à tous les niveaux. De nouveaux objectifs seront établis chaque année et le progrès sera mesuré et transmis, en interne comme en externe, en ventilant les données par sexe.

DROITS DE L'HOMME

ACTIVITÉS RSE

MOBILITAS CONTINUE À SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS LOCALES DANS LES PAYS OÙ SES FILIALES OPÈRENT. EN 2016, LE PERSONNEL DE MOBILITAS À TRAVERS LE MONDE S'EST ENGAGÉ DANS DES PROJETS ET COLLECTES DE FONDS VISANT À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES FEMMES ET DES ENFANTS SUR LA PLANÈTE.

NIGER

Au cours des dernières années, AGS Niger a financé les adhésions à la bibliothèque des enfants de son personnel, leur offrant un abonnement gratuit à la bibliothèque multimédia du Centre culturel franco-nigérien de Niamey. La filiale a également pris en charge l'expédition de livres en provenance de France vers le centre culturel.



FRANCE

AGS Paris est venu en aide à l'association ADIFLOR qui distribue des livres et magazines francophones à l'international, en facilitant leur envoi à prix coûtant dans plusieurs pays. Un conteneur de livres a été envoyé à Madagascar et un autre au Niger, tandis que la Serbie et le Sénégal ont chacun reçu plusieurs palettes. Le nombre de livres distribués a été plus important que prévu, et les bénéficiaires plus nombreux.



ROUMANIE

Tout au long de l'été dernier, AGS Roumanie a collecté des meubles, des jouets et des vêtements auprès de ses clients. Ceux-ci ont ensuite été remis à la Fondation Innocenti, une organisation à but non lucratif qui assure une éducation et un soutien social aux enfants dans le besoin ainsi qu'à leur famille. Le personnel d'AGS Roumanie s'est joint aux membres de la Chambre de commerce des Etats-Unis pour le projet « l'AmCham se met au vert » qui œuvre pour un Bucarest plus vert et dans le cadre duquel les participants ont planté des arbres dans la forêt d'AmCham.



SIERRA LEONE

AGS Sierra Leone est venu en aide à 2 ONG, « Save the Children » et « Doctors with Africa CUAMM », en livrant leurs cargaisons en un seul jour au lieu de 10 à 15 jours minimum en temps normal. AGS a pu mettre en place la collecte de médicaments destinés aux enfants et aux femmes le jour même et a offert l'entreposage gratuit et la livraison en cas de nécessité. La filiale a été capable de soutenir ces ONG grâce à son savoir-faire en logistique et à sa connaissance du pays.



HONG KONG

AGS Hong Kong est venu en aide à un organisme de bienfaisance appelé Po Leung Kuk en apportant son soutien logistique lors du bal annuel de charité, dont l'objectif était de lever des fonds pour les enfants défavorisés de Hong Kong. Le fonds de financement de bourses d'étude a été lancé en 2001 et assiste des étudiants hongkongais originaires de familles modestes qui souhaitent poursuivre des études supérieures. Celui-ci a permis de soutenir 162 bénéficiaires dans leurs études universitaires.



LESOTHO

La filiale de Stuttaford Van Lines au Lesotho a importé des conteneurs de chaussures gratuitement pour l'organisme de bienfaisance « Sentebale », fondé par le Prince Harry et le Prince Seeiso en 2006. « Sentebale » soutient les orphelins et les enfants vulnérables, dont beaucoup sont touchés par le virus du SIDA.



La filiale a également aidé « l'African Library Project », un organisme de charité basé aux États-Unis qui crée des bibliothèques dans les pays africains, en important gratuitement des cargaisons de livres.

MALAISIE

AGS Malaisie sponsorise le club de rugby des Tigres de Kuala Lumpur depuis sa création en 2014. Dans le cadre de son engagement envers le club, qui compte plus de 450 enfants et 50 adultes inscrits, AGS entpose l'équipement du club dans son dépôt et le livre tous les samedis sur le terrain d'entraînement. Le personnel met également à disposition des tentes où les enfants et leurs familles peuvent se rassembler après les séances d'entraînement pour le goûter.



AFRIQUE DU SUD

Les filiales de Stuttaford Van Lines en Afrique du Sud ont aidé les organisateurs du projet « 67 Blankets for Nelson Mandela Day » en leur fournissant un soutien logistique complet. Les camions chargés de laine ont transité vers les sites où étaient tricotées les couvertures et plus tard, les 10 324 couvertures terminées ont été livrées sur un site où elles ont été disposées et reliées entre elles par une équipe de bénévoles extrêmement dévoués. La couverture terminée mesurait la taille impressionnante de 17 181 m², ce qui a permis d'établir un nouveau record mondial de la plus grande couverture jamais réalisée. Une fois les couvertures désassemblées, celles-ci ont été transportées par Stuttaford Van Lines dans les régions ayant contribué au record pour être distribuées aux plus nécessiteux. La filiale de Stuttaford Van Lines à Johannesburg a elle offert son soutien à un projet mené par un complexe résidentiel reconnu du Gauteng, Steyn City. Appelé « Delivering Happiness to Diepsloot », le projet a rendu le sourire à plus

de 9 000 élèves du primaire issus du Township avant la saison des fêtes de Noël. Des sacs à dos remplis de toutes sortes de cadeaux, incluant des fournitures scolaires, des bonbons et des jouets ont été offerts aux enfants. La filiale de Pickfords à Port Elizabeth a participé à la journée du golf de la radio Algoa, qui a été organisée avec l'aide de la fondation « Nkosinathi » qui œuvre pour améliorer les conditions de vie des personnes aveugles et malvoyantes. L'équipe a été ravie de pouvoir, par son soutien, apporter un peu de bonheur dans la vie des enfants de la fondation. L'équipe de Pickfords à Durban s'est montrée volontaire pour planter des noyers, des choux, des navets, des pastèques, des mandarines, des avocats, des letchis et bien d'autres plantes dans le jardin biologique de « Mother of Peace » et dans la Forêt d'Illovo, dans la province du Kwazulu Natal. « Mother of Peace », une organisation à but non lucratif qui s'occupe des enfants abandonnés, orphelins ou ayant été abusés, a fondé le jardin sur les principes de la permaculture et vise à sensibiliser les habitants au développement durable.



INDE

AGS Hyderabad a parrainé un événement culturel et sportif appelé « Insignia », organisé par l'école internationale Indus à Hyderabad. Tous les fonds collectés ont été reversés à l'ONG créée par l'école, pour financer la construction d'une école dans le petit village de Kondakal.



KENYA

AGS Kenya a récemment parrainé une famille souhaitant faire l'ascension du Mont Kilimandjaro avec la volonté de soutenir le Rotary Club de Nairobi Est dans son combat contre la Polio. Une partie des fonds récoltés lors de cette action servira également à améliorer l'éducation des plus démunis et à venir en aide aux cliniques dispensant des soins aux enfants et à leurs mères dans les quartiers défavorisés de Nairobi.



MADAGASCAR

AGS Madagascar a transporté et livré en toute sécurité un conteneur rempli de vêtements et de fournitures scolaires destinés aux 104 enfants de l'orphelinat Paulins à Antananarivo. La filiale a également aidé à distribuer des boîtes pour une collecte de nourriture organisée par « Les Courses du Cœur », une association de bénévoles fournissant une aide aux enfants défavorisés de Madagascar.





TRAVAIL

GROUPE LASER – ÉTHIQUE SOCIALE

« THE LASER TRANSPORT GROUP (PTY) LIMITED » (LASER), FILIALE SUD-AFRICAINE DU GROUPE MOBILITAS, A MIS EN PLACE DIVERSES STRATÉGIES EN 2016 POUR RENFORCER SES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.



CONSTRUIRE UNE CULTURE D'ENTREPRISE ÉTHIQUE

Le groupe a continué à s'appuyer sur les principes établis par l'engagement d'une conduite éthique, signé par tous les employés en 2014. L'accent mis par LASER sur les comportements anticoncurrentiels a renforcé cette tolérance zéro à l'égard des activités frauduleuses et a permis d'assurer un comportement éthique de la part de ses employés, ses clients et au cœur de son environnement.

Le comité d'éthique sociale du groupe s'est concentré sur le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée et engagée afin d'éradiquer toutes les formes de fraude et de corruption. Ce travail est étayé par l'engagement du conseil d'administration à construire une culture d'entreprise éthique, à mesurer l'adhésion à la conformité juridique, à intégrer l'éthique dans sa gestion des risques et à protéger l'environnement pendant les opérations menées.

LA FORMATION DES CONDUCTEURS PROFESSIONNELS

Le début de l'année 2016 a été marqué par une initiative visant à créer un vivier de conducteurs professionnels au sein de l'industrie des transports en formant et en faisant évoluer le personnel issu de milieux défavorisés. Au total, 31 employés sont actuellement inscrits en formation pour devenir conducteurs professionnels. Un partenariat a été établi entre le TETA (Transport and Education Training Authority) et LASER pour améliorer les compétences des employés actuels, afin qu'ils deviennent conducteurs de poids lourds agrémentés code 14. Les employés quitteront le programme en 2017 avec la qualification de chauffeur routier professionnel.

POLITIQUE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dans le cadre de son plan sur 2 ans de développement d'un système de gestion, LASER renouvellera son orientation stratégique en s'assurant que la santé et la sécurité au travail demeurent la priorité absolue dans tous les domaines opérationnels du groupe : « Safety first ».

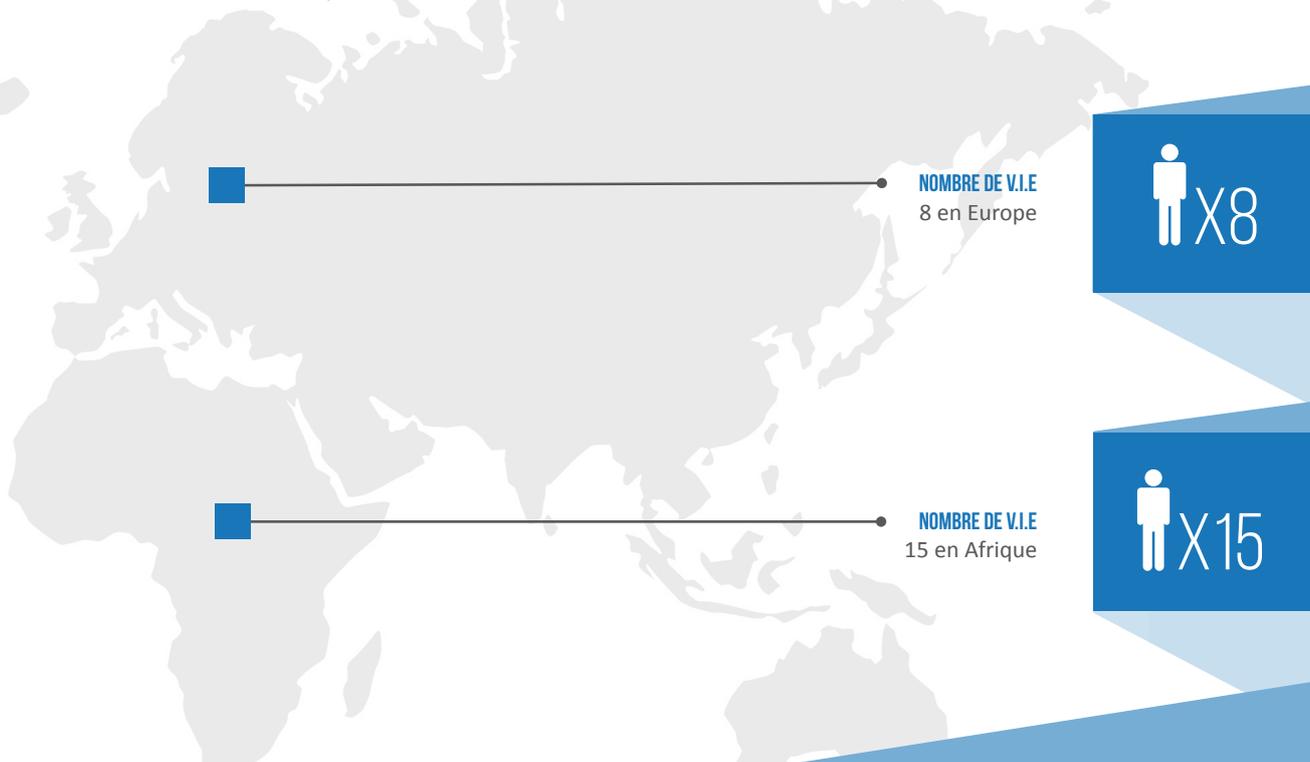
Concernant l'amélioration au regard de la gestion des ressources humaines, LASER mettra en place des systèmes de planification et de gestion de la relève pour assurer une approche intégrée et systématique, afin d'identifier, de former et de retenir les employés conformément aux objectifs commerciaux actuels et prévisionnels.

La mise en place de la formation continue, l'amélioration des initiatives d'apprentissage et de développement liées à la dotation en personnel et au recrutement équitable demeurent une priorité essentielle. Au total, 376 employés ont été formés aux systèmes de base en 2016. L'accent a été mis sur l'élaboration de systèmes sûrs en matière de santé et de sécurité au travail et sur l'assurance que les initiatives environnementales et de santé fassent partie intégrante des politiques sur ces sujets.

TRAVAIL

PROGRAMME V.I.E - VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

ENTREPRISE DONT LA CROISSANCE RESTE SOUTENUE, MOBILITAS EST TOUT À FAIT CONSCIENTE DU BESOIN D'EMPLOYER DU PERSONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ ET MOTIVÉ POUR CONTINUER À DÉVELOPPER SES ACTIVITÉS AVEC SUCCÈS. LE GROUPE ADHÈRE AUX 4 THÈMES DÉVELOPPÉS PAR LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES, DONT CELUI DU TRAVAIL. CET ENGAGEMENT EST NÉCESSAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE MAIN D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET DIVERSE, RÉPONDANT AUX BESOINS DES DIFFÉRENTS MARCHÉS DANS LESQUELS LE GROUPE ÉVOLUE.



EN 2016, MOBILITAS A POURSUIVI ACTIVEMENT SON ENGAGEMENT AU PROGRAMME V.I.E (VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE).

- Ce programme offre une structure adaptée aux jeunes diplômés français démontrant un intérêt pour une expérience à l'international pour une période allant de 6 à 24 mois.
- Le vivier de talents peut ainsi grandir grâce à un programme de début de carrière bien conçu et bien organisé.
- Les candidats sont recrutés et gérés par Business France (auparavant UBIFRANCE), l'agence française pour le développement international des entreprises, qui relève du Ministère de l'Economie et des Finances.
- MOBILITAS confère une valeur à ces nouveaux arrivants dynamiques et pleins d'énergie qui s'ajoutent à ses équipes tout en jouant un rôle de développeur de talents et d'offreur d'opportunités.
- Le groupe a recruté 267 participants depuis le lancement du programme et a accueilli plus de 350 V.I.E ou C.N.S.E (qui était la version précédente du VIE).
- 56 V.I.E ont accédé depuis à un poste de direction au sein du groupe.

En 2016, 23 candidats V.I.E ont rejoints des filiales du groupe en Afrique et en Europe, leur permettant d'acquérir une expérience commerciale critique dans un contexte international.

L'UN DE CES DIPLÔMÉS, CHARLES BAUDART, A COMMENCÉ SA CARRIÈRE CHEZ AGS EN 2008. DU HAUT DE SES 22 ANS, IL NE SE DOUTAIT PAS À CETTE ÉPOQUE QU'IL GRAVERAIT LES ÉCHELONS INTERNES POUR DEVENIR LE PLUS JEUNE PDG DU GROUPE, CELUI D'AGS FRANCE, LA FILIALE HISTORIQUE DU GROUPE, AVANT D'ATTEINDRE 30 ANS.



Pendant son V.I.E, Charles fut invité à participer à un certain nombre de projets de croissance externe et eut l'opportunité d'assister à des conventions internationales de l'industrie, lui permettant d'acquérir une connaissance approfondie du monde des agents et d'établir un réseau de relations vitales. Avec le soutien et les conseils de ses collègues et responsables, Charles a rapidement gravi les échelons au fur et à mesure que les opportunités de promotions se sont présentées.

« J'ai été très chanceux d'avoir des gens qui m'ont fait confiance et ont cru en moi tout au long de ma carrière » a déclaré Charles. « Mes responsables ont contribué à mon succès et j'essaie d'apporter le même soutien à mon équipe aujourd'hui. »

L'importance du programme V.I.E est indéniable. En plus de créer un pool de talents au sein de MOBILITAS, le programme continue à offrir une approche structurée pour l'emploi des jeunes et donner aux candidats une expérience globale du monde de l'entreprise.



TRAVAIL FORMATION & DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'ANNÉE DERNIÈRE MOBILITAS A CRÉÉ LE SERVICE « FORMATIONS & DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ». LE DÉVELOPPEMENT ET LA GESTION DE CE NOUVEAU SERVICE ONT ÉTÉ CONFISÉS À ALEXANDRE LEBÈGUE.



La croissance du groupe et le développement de nouveaux métiers ont incité le Conseil d'Administration à créer ce département pour capitaliser sur les points forts de son personnel. Le partage de connaissances à travers nos différents métiers permettra une plus grande flexibilité pour les employés disposés à passer du déménagement à la gestion documentaire, par exemple. La première tâche d'Alexandre sera d'identifier les besoins existants, d'évaluer les priorités et les attentes des filiales et de la direction. Au vu de ces évaluations, il mettra en place des modules de formation ainsi qu'une équipe de formateurs pour transmettre et partager les connaissances au sein du personnel.

Des plans de formation adaptés à différents groupes cibles seront développés et mis en place pour le personnel via différents canaux : Internet, universités internes d'entreprise, formateurs internes sélectionnés et fournisseurs externes de formation. La formation et le développement des compétences prendront en compte notre environnement, notre présence internationale et les diverses difficultés qui peuvent parfois se présenter.

Ceci permettra au groupe d'offrir davantage d'opportunités de formation et de développement de compétences à l'ensemble du personnel à travers le monde et devrait, avec le temps, les rendre plus heureux et faciliter la flexibilité et les promotions internes.

Alexandre a ainsi pour mission d'identifier les besoins, les priorités et les attentes du Conseil d'Administration et des filiales, de constituer les supports de formation adaptés aux cibles et d'identifier les formateurs référents par métier et réseau. En temps voulu, il mettra en œuvre un calendrier de formation interne proposé par les formateurs référents et y inclura des formateurs externes si besoin.

Une partie clef du programme sera le développement d'un certain nombre de nouveaux modules de formation qui seront publiés sur notre plateforme intranet d'ici fin mars 2017. Ces vidéos aborderont plusieurs sujets dont les bonnes techniques à utiliser pour l'emballage, le chargement, la manipulation, le déballage et le réassemblage.

Le programme de formation sera axé sur les attentes, les observations et les demandes du personnel, tout en maintenant une approche de gestion de la qualité dans le choix de la formation et de sa mise à disposition, l'unique objectif étant le développement des compétences de tout le personnel de MOBILITAS.



En 2016 le Groupe AGS a reçu de la FIDI Academy la distinction Platinum pour son engagement envers la formation de ses employés.



ENVIRONNEMENT

PLANÈTE URGENCE - L'ENGAGEMENT DE MOBILITAS

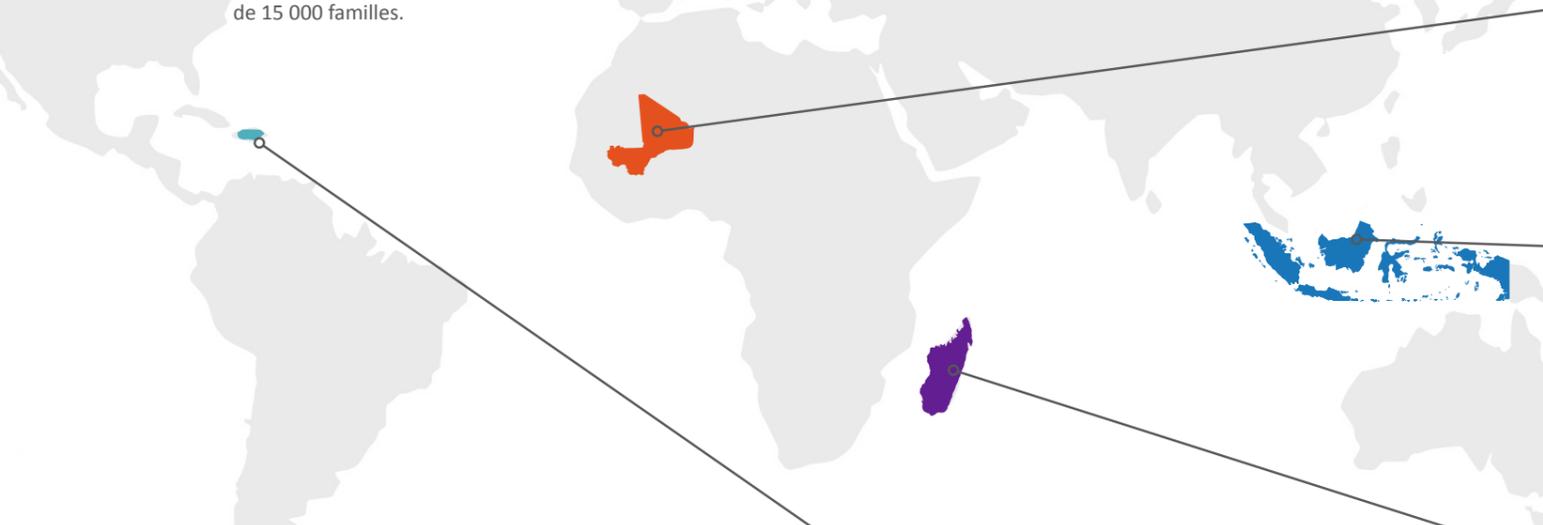
LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT EST POUR LE GROUPE MOBILITAS À LA FOIS UN IMPÉRATIF MORAL ET UNE PARTIE INTÉGRANTE DES BONNES PRATIQUES COMMERCIALES. DANS LE CADRE DE NOTRE ENGAGEMENT ET DE L'INTÉGRATION DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES DANS NOTRE POLITIQUE, NOUS AVONS DÉVELOPPÉ ET DÉPLOYÉ DES INITIATIVES QUI MINIMISENT L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE ENTREPRISE ET FAVORISENT LA SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT.

OPÉRATION « 1 DÉMÉNAGEMENT = 1 ARBRE PLANTÉ »

Depuis 2009, MOBILITAS s'associe avec l'ONG Planète Urgence dans le cadre du programme Environnement et Développement de l'organisation. Le programme vise à assurer un avenir durable aux communautés du Mali, de Madagascar, d'Indonésie et d'Haïti. Pour compenser l'impact environnemental inhérent à leurs activités, les filiales du groupe se sont engagées à contribuer à la reforestation de ces régions, en plantant un arbre pour chaque déménagement international effectué par l'entreprise et pour 15 cartons d'archives entreposés dans nos entrepôts.



Avec Planète Urgence, MOBILITAS a planté 172 000 arbres depuis le début de notre partenariat il y a 7 ans. Planète Urgence travaille avec des organisations locales dans des pays qui sont tout particulièrement vulnérables aux changements climatiques. A travers divers projets au Mali, à Madagascar, en Indonésie et à Haïti, Planète Urgence permet aux communautés d'acquérir les talents et ressources nécessaires pour développer leur économie locale, d'une manière durable aussi bien sur le plan environnemental qu'économique. Depuis le lancement du programme, l'association a planté 5,9 millions d'arbres dans les régions affectées, au profit de 15 000 familles.



MALI DEPUIS 2009

Planète Urgence participe à la lutte contre la désertification des régions de Mopti et de Ségou au Mali. En fournissant des ressources durables pour la production fruitière et la filière du bois, le projet soutient les familles locales dans la création de sources de revenus et d'alimentation durables.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
2 500	7 500	11 000	14 150	8 650	8 500	6 000	6 000	64 300



INDONÉSIE DEPUIS 2010

Suite à un vaste projet de reforestation sur l'île de Sumatra durant lequel plus de 3,3 millions d'arbres furent plantés, Planète Urgence se concentre désormais sur la conservation et la restauration des forêts de mangroves du delta de Mahakam. La région abrite des centaines d'espèces de poissons et d'oiseaux et ses habitants dépendent de l'aquaculture et de la pêche. Le projet soutient les familles locales en leur donnant les compétences et les ressources financières pour développer une industrie aquacole durable.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
5 000	7 000	10 400	4 900	8 500	6 000	6 000	47 800



HAÏTI DEPUIS 2015

Planète Urgence travaille en Haïti depuis le tremblement de terre dévastateur de 2010 au travers d'un projet de reboisement dans le Sud et Sud-Est du pays en partenariat avec le Mouvement Haïtien pour le Développement Rural. Le projet a pour but de restaurer les zones forestières et de fournir des ressources durables pour l'agriculture et l'industrie de l'énergie du bois.

2015	2016	TOTAL
6 000	6 000	12 000



MADAGASCAR DEPUIS 2012

Planète Urgence mène un projet de restauration des forêts de tapias de Madagascar qui abritent un écosystème vital au développement de la région. Le projet de reboisement soutient le développement de la filière du bois, des industries fruitières et de la soie, tout en contribuant à accroître la sensibilisation aux problèmes environnementaux et économiques.

2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
7 950	18 431	9 519	6 000	6 000	47 900



ENVIRONNEMENT

LES FILIALES AGS ADOPTENT UN NOUVEL EMBALLAGE RESPONSABLE

EN 2016, LE GROUPE MOBILITAS A UNE FOIS DE PLUS PROUVÉ SON ENGAGEMENT ENVERS LA PROTECTION DE LA PLANÈTE EN DÉVELOPPANT UN EMBALLAGE PLUS « VERT », QUI A DEPUIS ÉTÉ ADOPTÉ PAR TOUTES LES FILIALES AGS DANS LE MONDE.



AGS a remplacé ses boîtes blanches par des cartons de couleur marron plus respectueux de l'environnement, ne nécessitant pas de blanchiment. Cela n'affectera en aucun cas la qualité de l'emballage, qui assurera la même sécurité et protection optimale des biens.

Ce nouveau carton est la preuve de notre engagement envers le développement durable.

Dans le cadre de son engagement envers des pratiques durables et protectrices de l'environnement, AGS Frasers Sénégal a introduit une initiative de recyclage avec l'UNICEF en 2016, concernant la collecte gratuite de papier broyé ou déchiqueté.

La filiale a collecté 1 869kg de papier broyé depuis le début de l'année, réutilisés pour protéger les objets fragiles lors de l'emballage.

MOBILITAS s'engage à encourager ce même genre d'initiatives locales à petite échelle dans ses filiales en 2017.

FLOTTE CONFORME À LA NORME EURO 6 PARTOUT EN FRANCE

Dans le cadre du renouvellement de leur flotte, les filiales de MOBILITAS en France ont acheté des camions conformes à la norme Euro 6 afin de réduire les polluants nuisibles provenant des pots d'échappement, y compris l'oxyde de nitrogène, le monoxyde de carbone, les hydrocarbures et les particules. L'effet découlant de la réduction de ces polluants entraînera également une diminution de la consommation d'essence et des émissions de CO₂ plus faibles.

Le Groupe MOBILITAS continuera à prendre les mesures nécessaires au contrôle de la pollution et à la réduction de son empreinte carbone résultant de ses activités.





ENVIRONNEMENT

DÉMÉPOOL ÉVALUE SON EMPREINTE CARBONE

DANS LE CADRE DE SON ENGAGEMENT POUR LA RÉDUCTION DE SON EMPREINTE ÉCOLOGIQUE, LE SPÉCIALISTE FRANÇAIS DU DÉMÉNAGEMENT, DÉMÉPOOL, A TERMINÉ L'ÉVALUATION DE SON EMPREINTE CARBONE POUR L'ANNÉE 2016.

DÉMÉPOOL a mis en place des indicateurs pour évaluer l'impact de son activité sur l'environnement en mesurant les émissions de CO₂ équivalentes pour toutes ses activités commerciales. L'évaluation porte sur des domaines tels que la consommation de carburant et d'énergie, la consommation de papier et la gestion des déchets.

Après avoir réduit avec succès son empreinte carbone en matière de consommation de carburant et d'émissions carbone, l'entreprise s'est fixée des objectifs pour réduire son utilisation de ressources papier et de cartouches d'encre.



	RÉSULTATS 2014	OBJECTIFS 2015	RÉSULTATS 2015	OBJECTIFS 2016	RÉSULTATS 2016
EMISSIONS CARBONES DU SIÈGE DE DÉMÉPOOL	223,08	-10%	178,96	-10%	161,74
CONSOMMATION DE CARBURANT DE LA FLOTTE AU NIVEAU MONDIAL	5,43	-5%	5,12	-5%	5,04
CONSOMMATION DE CARTOUCHES D'ENCRE	PAS ÉVALUÉE	35 KG	77,7 KG	35 KG	22,5 KG
CONSOMMATION DE PAPIER	PAS ÉVALUÉE	4200 KG	5250 KG	4200 KG	4550 KG



ANTI-CORRUPTION

GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT— LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET GESTION DE LA PROTECTION DES DONNÉES (CONFIDENTIALITÉ)

LA GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EST UN ASPECT VITAL DE NOTRE ENTREPRISE ET NOUS METTONS TOUT EN ŒUVRE POUR NOUS ASSURER QUE NOS STANDARDS SUPÉRIEURS DE SERVICE ET DE QUALITÉ S'APPLIQUENT AU-DELÀ DU SIMPLE CONTACT DIRECT AVEC NOS CLIENTS.

2016 fut une excellente année concernant l'amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Un grand nombre de nos marques a suivi le processus de renouvellement de l'affiliation à la FIDI, et toutes ont renouvelé leur certification avec succès, hissant nos standards de gestion de la chaîne d'approvisionnement au niveau des normes internationales les plus élevées. Pickfords, AGS (Ghana, Botswana, Johannesburg) et Magna Thomson par exemple ont toutes passé leurs audits avec succès en 2016, relevant ainsi le niveau sur leurs marchés respectifs et se démarquant ainsi de leur compétition. L'accréditation FAIM, décernée par la FIDI, demande un audit minutieux par EY (anciennement Ernst and Young) des procédures existantes de gestion de la chaîne d'approvisionnement dans les filiales. C'est aussi l'occasion de réviser la stratégie existante et de l'améliorer, en se basant sur des références internationales. En 2016, FIDI a introduit de nouveaux critères, l'accréditation qualité FAIM 3.1, ce qui se traduit par un examen encore plus rigoureux de nos procédures de gestion de la chaîne d'approvisionnement à travers le groupe et une application plus stricte des mesures dues à ces nouvelles exigences.

Diverses nouvelles procédures ont été développées au cours de l'année, et elles incluent l'établissement d'une politique officielle de confidentialité. Cette politique décrit, à nos fournisseurs et à nos clients, notre position concernant la protection des données de nos clients. Elle est communiquée à tous nos employés, d'un bout à l'autre de notre chaîne d'approvisionnement, et chacun est tenu de la respecter. Les clients bénéficient d'une plateforme pour faire part de leurs questions et sont informés de leurs droits. Quant aux fournisseurs, ils sont tenus de fournir ce même niveau de qualité et de se conformer à ces recommandations.

Nous suivons une politique anti-corruption totale conjointement à celle de la FIDI, afin d'assurer les normes éthiques les plus élevées, d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement comme en interne. Ces stratégies sont communiquées à tous les intervenants qui sont tenus de s'y conformer. Nous prenons ce sujet très au sérieux et dès qu'une défaillance est constatée chez un de nos fournisseurs, des actions correctives sont prises, quelle que soit son importance.

Nous avons mené un remaniement complet du processus d'évaluation de nos fournisseurs, ce qui inclut trois enquêtes de conformité que ces derniers doivent compléter afin d'assurer qu'ils s'engagent à respecter nos standards. Ces enquêtes concernent la lutte contre la corruption, la gestion de la qualité et la gestion de la protection des données personnelles et confidentielles. L'évaluation minutieuse qui en découle permet de nous assurer que nous choisissons uniquement des fournisseurs de qualité. Chaque filiale a ainsi à sa disposition une liste de fournisseurs favoris, correctement évalués et minutieusement sélectionnés avec lesquels elle peut travailler.

Un tableau d'évaluation fournisseur est également utilisé pour garantir qu'après sélection, les normes et la qualité sont maintenues. Les fournisseurs sont évalués après chaque prestation et les résultats sont analysés par la direction et au niveau du groupe. Des actions correctives sont mises en place lorsque les standards n'ont pas été respectés. Si le niveau de service du fournisseur baisse, nous pouvons décider d'arrêter de travailler avec lui. En revanche, s'il va au-delà de nos attentes, nous le placerons en tête de liste de nos fournisseurs préférés afin de faire appel à lui plus souvent.

Tous nos fournisseurs sont tenus de signer notre Code de conduite fournisseur et un SLA complet (Service Level Agreement – Accord de niveau de service) pour garantir des obligations contractuelles dans les domaines de l'éthique, de la qualité et de la confidentialité.



Beaucoup de progrès ont été faits en 2016 et nous allons poursuivre nos efforts en 2017 afin d'assurer une amélioration continue et régulière des processus de gestion de notre chaîne d'approvisionnement. Toutes les mises en œuvre mentionnées précédemment ont été couronnées de succès et nous continuerons ainsi leur développement en 2017. Nous sommes à la recherche constante de nouvelles manières de gérer notre chaîne d'approvisionnement. Ainsi, 2017 sera une année de réflexion, d'analyse environnementale et de développement de nouvelles idées tirées de nos expériences. La plupart de nos marques seront soumises à leur audit FAIM 3.1 et nous espérons conserver ou acquérir ces accréditations prestigieuses.

ANTI-CORRUPTION

AGS INITIE UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ

AGS A ÉTÉ LA PREMIÈRE ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT À REJOINDRE LE PACTE GLOBAL DES NATIONS UNIES EN 2009 ET A IMMÉDIATEMENT ADHÉRÉ À SES PRINCIPES ANTI-CORRUPTION. NOTRE VOLONTÉ D'ÉRADICER LA CORRUPTION À SON ORIGINE AU PLUS HAUT NIVEAU DE L'ENTREPRISE.

Dans le cadre de cet engagement, AGS a commencé à mettre en œuvre un programme de conformité dans l'ensemble du groupe, dans le but de détecter et prévenir les violations éventuelles de la loi par nos agents, collaborateurs, cadres et directeurs de l'entreprise. Actuellement, les programmes de conformité ont été mis en place dans les filiales AGS en France, Espagne, Allemagne et les DOM-TOM. Le programme sera étendu à d'autres filiales au cours de l'année à venir, particulièrement dans notre réseau asiatique.

LE PROGRAMME DE CONFORMITÉ S'ORGANISE EN TROIS ACTIONS :

PRÉVENTION

- FORMATION OU DIFFUSION D'INFORMATION
- ACTE D'ENGAGEMENT SIGNÉ PAR CHAQUE EMPLOYÉ

CONTRÔLE

- NOMINATION D'OFFICIERS DE CONFORMITÉ POUR IDENTIFIER ET SIGNALER TOUTE NON-CONFORMITÉ

SANCTIONS

- IMPOSITION DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES SI NÉCESSAIRE

Chaque année, des avocats indépendants et externes dispensent des formations à tous les employés AGS au sujet de problèmes spécifiques tels que la concurrence et ce, afin de se conformer aux lois du pays dans lequel la filiale exerce son activité. A la demande des actionnaires, tous les employés à risque doivent signer un acte d'engagement.

Des responsables conformité ont été nommés pour chaque action mentionnée ci-dessus. Il est de leur responsabilité de contrôler l'exécution correcte du programme de conformité, à savoir :

- Superviser la conformité du programme, incluant la formation adéquate des employés AGS aux lois antitrust et au code de conduite AGS ;
- Identifier, recueillir, contrôler et signaler toute non-conformité ;
- Décider raisonnablement de l'imposition d'une sanction disciplinaire dans le cas d'une infraction ;
- Prendre les mesures internes nécessaires pour garantir qu'une telle conduite ne se reproduise dans le futur ;
- Se faire l'écho des doutes sur une possible violation des lois de la concurrence par n'importe quel membre de l'entreprise, en contactant si nécessaire les avocats ou juristes spécialistes du sujet.

PROCÉDURES ET MÉCANISMES INTERNES DE REPORTING

Chaque mois, un email est envoyé par l'officier de conformité au directeur de filiale, en précisant tous les incidents éventuels qui ont pu surgir.

Tous les deux mois, un email est envoyé au personnel à risque, leur rappelant l'importance d'une stricte conformité, les actions qui devraient être prises pour notifier tout type d'incident avec un fournisseur ou un client et comment l'enregistrer correctement pour en garder trace.

Tout membre du personnel AGS qui déroge à ces règles et à l'engagement pris, prend le risque d'être licencié pour faute. AGS révisera son programme de conformité chaque année de telle sorte que les règlements et les jurisprudences pertinents soient dûment mis à jour. Nous développerons progressivement cette initiative dans toutes les filiales et secteurs d'activité.



EN SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES