



Le Président du Directoire

Pacte Mondial Communication sur le Progrès 2012

I- Renouveaulement de l'engagement du Directeur Général.

Par sa signature en décembre 2009 du Pacte Mondial de l'ONU, GEFCO a réaffirmé son attachement aux dix principes fondateurs regroupés autour de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, la lutte contre la corruption et l'environnement.

Ces principes sont intégrés à la stratégie de GEFCO. Le développement durable en est l'un des quatre axes : GEFCO est un acteur responsable, qui a la volonté forte de le rester avec un chiffre d'affaires en croissance.

Ces principes imprègnent également les cinq valeurs de GEFCO : l'engagement, la passion du service, la solidarité, l'innovation et la transparence.

En 2012 et pour 2013, GEFCO renouvelle son engagement de respecter et de promouvoir les Principes du Pacte Mondial.

Luc NADAL

II- Les démarches entreprises par le Groupe en 2012

Les démarches citées dans ce document ne sont pas le reflet de l'ensemble des actions menées, au cours de l'année mais quelques illustrations significatives que nous avons souhaité partager.

Ces démarches ont pu être réalisées grâce à l'implication de l'ensemble des collaborateurs du Groupe mais également avec l'appui de l'équipe Développement Durable, chargée plus particulièrement des engagements environnementaux du Global Compact et de l'équipe Relations Sociales et Prévention qui suit les actions et initiatives menées notamment sur les engagements sociaux du Global Compact inscrits dans l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale appliqué par GEFCO depuis 2006.

En 2012, ce sont désormais **23 filiales** (Allemagne, Argentine, Autriche, Benelux (déploiement dans chacun des pays : Belgique et Pays-Bas), Brésil, Chili, Chine, Espagne, France, Hongrie, Italie, Maroc, pays baltes, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Roumanie, Russie, Slovaquie, Suisse, Turquie, Ukraine) et **2 joint-ventures (JV ALGAI en Russie, et GEFCO Tunisie)** qui sont concernées par l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale..

Progressivement les filiales créées plus récemment en Bulgarie, Slovaquie, Kazakhstan, Afrique du Sud intégreront le dispositif.

En 2012, 78 nouvelles actions ont été programmées et sont en cours de réalisation. En raison de la création d'un nouvel engagement en faveur de la protection de l'environnement dans les nouvelles dispositions de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, chacun des pays disposant d'une représentation du personnel ou d'organisations syndicales organise une présentation des bonnes pratiques mises en place et les résultats obtenus dans le domaine environnemental dans sa filiale.

1. Les droits de l'homme

Exemple en matière de non-complicité dans la violation des droits humains fondamentaux

GEFCO, attaché à réaffirmer les principes de condamnation des actes de harcèlement de toute nature ainsi que les comportements portant atteinte à l'intégrité des salariés, favorise les actions déployées sur ces questions.

Les règlements intérieurs mis en place dans les filiales et remis à chaque collaborateur lors de son entrée au sein du Groupe rappellent ces principes. **GEFCO Chine** et **GEFCO Autriche** ont publié leurs règlements intérieurs en 2012.

Des systèmes d'alerte peuvent également être activés. A ce titre, les filiales établies en **Allemagne, Russie, Espagne, Argentine, Ukraine, au Royaume-Uni, Portugal ou Maroc** permettent aux salariés de dénoncer les mauvais traitements, les harcèlements qu'ils peuvent éventuellement subir par l'envoi d'un mail traité par le département Ressources Humaines en toute confidentialité. En 2012, les filiales GEFCO **Autriche, République tchèque, Slovaquie et Suisse** se sont également engagées dans la même voie.

En mai 2012, **GEFCO Russie** a décidé d'organiser une nouvelle campagne d'affichage portant sur l'adresse mail hr.russia@gefco.ru à laquelle les salariés peuvent adresser un courriel en cas de problème de harcèlement, mauvais comportement au travail ou discrimination. Cette campagne vient compléter l'information des salariés qui ont déjà connaissance de ce dispositif dans le règlement intérieur qu'ils reçoivent à leur arrivée dans la filiale. Tout comme pour la **JV ALGAI**, la

fonction Ressources Humaines de GEFCO Russie est, le cas échéant, chargée des investigations nécessaires.

Plusieurs filiales ont décidé de mettre en place des dispositifs d'écoute et d'aide extérieurs à l'entreprise. Les salariés peuvent s'adresser à eux s'ils font face à des problèmes d'ordre privé (deuil, différend familial, sentiment de stress, etc.) ou d'ordre professionnel (tensions au sein d'une équipe, harcèlement, etc.). Des professionnels se chargent alors de les aider et de les guider en toute confidentialité. En 2012, **GEFCO Espagne**, **GEFCO Russie** et **GEFCO Allemagne** ont décidé de privilégier cette action. Ces dispositifs complètent ceux qui ont déjà été mis en place les années précédentes en **France**, au **Royaume-Uni**, ainsi que des initiatives plus spécifiques menées au **Portugal** et aux **Pays-Bas**.

2. Les conditions de travail

GEFCO attache une place prépondérante au dialogue social, veille à la liberté d'association, respecte les droits des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel qu'elles interviennent dans les domaines économiques et de sécurité ou les conditions de travail.

Le dialogue social

En 2012, sur 23 filiales et 2 JV engagées dans l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, 8 ne disposent pas encore de représentation du personnel ou d'organisations syndicales.

Des processus électoraux se sont tenus au cours de l'année : en **Belgique** (renouvellement des membres du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail en mai 2012), au **Brésil** (renouvellement des membres de la Commission Interne de Prévention des Accidents), en **Espagne** (renouvellement des membres du Comité d'Etablissement de Madrid en mars 2012), et en **Ukraine** (renouvellement de la délégation du personnel en septembre 2012).

En Belgique, la répartition des sièges par collèges électoraux a évolué : quatre mandats ont été définis pour les ouvriers et trois mandats pour les employés. Un siège supplémentaire a ainsi été accordé aux employés. Lors du dernier processus électoral en mai 2008, le collège « Ouvriers » avait bénéficié d'un siège supplémentaire.

Parallèlement au dialogue social organisé avec les organisations syndicales présentes, **GEFCO Royaume-Uni** a souhaité améliorer ce dispositif en mettant volontairement en place un forum des salariés « Employee Forum ». Il est constitué de dix représentants des salariés élus pour deux ans et de cinq membres de la Direction de GEFCO UK qui se réunissent deux fois par an. Le forum est un lieu d'information et d'échange ouvert et transparent avec la Direction sur les indicateurs clés de performance de l'entreprise, son développement commercial, l'emploi ainsi que sur les questions des salariés.

Une partie de l'intranet Ressources Humaines de la filiale est dédiée à l'Employee Forum. Ces membres peuvent être contactés par les salariés et tous les comptes-rendus des réunions sont accessibles à tous.

La première réunion s'est déroulée le 28 juin 2012.

Diversité et égalité des chances

Le handicap

Le Groupe GEFCO poursuit son action en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En **France**, le trophée CARCEPT Prévoyance décerné à GEFCO le 8 décembre 2011 à l'occasion des assises de la protection sociale du transport et de la logistique, a récompensé cet engagement en faveur des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi des salariés handicapés est passé de 3,50% en 2009 à 4,92 % en 2011. L'objectif volontariste d'atteindre en 2014 un taux d'emploi proche de 6 % est fixé. Une page de l'intranet Ressources Humaines France est consacré à ce dispositif intitulé « Initiatives Handicap ».

Depuis 2010, **GEFCO Argentine** collabore avec un organisme spécialisé dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées, en bâtissant un programme de sensibilisation des managers à leur intégration dans l'entreprise. Des travaux d'aménagement ont été effectués au Siège social pour faciliter leur accueil.

GEFCO République tchèque a sensibilisé l'ensemble des collaborateurs de la filiale à la question du handicap au travers d'un article paru dans le magazine interne GEFCOviny. La filiale a également établi un partenariat avec une entreprise employant des salariés handicapés : KAMPI OFFICE qui fournit du matériel et des fournitures de bureau.

GEFCO Allemagne emploie un taux de 5% de salariés handicapés et collabore avec l'Administration pour l'adaptation des équipements de travail aux conditions spécifiques des individus (sièges ergonomiques par exemple).

La non-discrimination

En France, un accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 14 décembre 2011 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il comprend un plan d'action sur trois thèmes choisis (recrutement, carrières et mobilités, articulation carrières professionnelles et responsabilités familiales) ainsi qu'une démarche de sensibilisation et de communication.

Une sensibilisation d'ampleur à la diversité et à la non-discrimination a donc eu lieu en 2012 auprès de 240 collaborateurs, managers et élus. Animée par l'organisme Altidem, cette sensibilisation visait à donner des connaissances communes à tous les acteurs de l'entreprise et clarifier la notion de diversité. Afin de valider leurs acquis, les participants peuvent à présent bénéficier d'un accès à un « serious game », une application multimédia pédagogique basée sur l'interactivité et dans lequel ils sont amenés à effectuer divers actes managériaux : recrutement, gestion des compétences, entretien annuel. L'occasion pour chacun de réfléchir à la manière d'intégrer dans leur quotidien un management responsable conforme aux valeurs du Groupe.

En septembre 2012, **GEFCO Ukraine** a formé ses managers sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de la diversité. Pendant une journée, les onze managers de la filiale ont pu ainsi échanger avec le formateur sur la culture de l'entreprise, fondée sur les valeurs de tolérance et de responsabilité sociale. Au travers de mises en situation, ils ont abordé la question des stéréotypes et la manière de les remettre en cause par une communication efficace.

D'ici la fin de l'année, **GEFCO Turquie** va également mener une action de sensibilisation des managers à la non-discrimination et à la diversité. A cette occasion, un rappel des prescriptions du Code du travail turc et des procédures mises en œuvre dans la filiale sera fait. L'utilisation du

« guide du recrutement » mis en place en 2008 pour les managers sera rappelé de manière à réaliser un recrutement juste et objectif.

3. La lutte contre la corruption

Le Groupe GEFCO dispose d'un ensemble de processus et de règles influant sur la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. La gouvernance d'entreprise se traduit par des règles de management et de contrôle interne, des délégations de signature et d'engagement, rappelant que toute activité ou fonction publique exercée par un collaborateur nécessite une autorisation expresse de l'entreprise s'il existe un conflit d'intérêt potentiel ou si la qualité du travail du collaborateur risque de se dégrader.

Des clauses spécifiques figurent également dans les contrats de travail du Groupe pour rappeler ces engagements. Leur non-respect est sanctionné.

Afin de garantir l'indépendance de la politique d'achat du Groupe GEFCO et dans le but de développer des pratiques commerciales irréprochables au plan éthique, il est demandé aux fournisseurs de s'abstenir de tout cadeau.

Plus généralement, les cadeaux ou toutes autres formes d'avantages ne doivent être sollicités ni utilisés pour favoriser ou influencer une décision.

Les cadeaux qui seraient adressés à des collaborateurs du Groupe GEFCO par des partenaires non avertis de cette disposition doivent être remis à des associations de bienfaisance choisies par le Groupe. Ces dispositions sont rappelées régulièrement par l'ensemble des filiales.

4. La protection de l'environnement

Le principe de responsabilité inscrit dans la stratégie de GEFCO est inclus dans les contrats d'objectifs annuels depuis 2011.

2011 fut également marquée par la publication de la politique environnementale de GEFCO. Signée par le Directeur Général, elle rappelle la volonté du Groupe d'être un acteur responsable, en soulignant que la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique se situent au cœur des préoccupations et nécessitent l'implication de tous.

En 2012, un groupe de travail multi-pays constitué de responsables environnement, représentant les différents métiers de GEFCO, a identifié des indicateurs et défini des cibles de réduction au niveau du Groupe, liés à cette politique environnementale.

Les résultats de ces travaux seront présentés début 2013 à l'ensemble des filiales de GEFCO.

Cette année encore, les actions mises en œuvre par GEFCO convergent pour le renforcement des bonnes pratiques environnementales, partout où le Groupe est présent. Il s'agit :

- d'étendre le périmètre des certifications ISO 14001 ;
- d'utiliser les résultats des autodiagnostic environnementaux des sites pour définir des actions d'amélioration ;
- de lutter contre le changement climatique en maîtrisant l'empreinte carbone de GEFCO, par la réalisation d'un inventaire carbone et par la communication aux principaux clients du groupe lors des réponses aux appels d'offres de leur impact CO2.
- de poursuivre la modernisation de la flotte de véhicules routiers et mettre en place un pilotage plus fin de l'activité de transport routier du Groupe.

Les certifications ISO 14001

Neuf pays ont déjà été certifiés : Allemagne, Brésil, France, Italie, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, et Slovaquie.

Quatre nouvelles filiales sont en projet de certification pour 2013.

De plus, des travaux d'intégration des normes ISO 9001 et 14001 sont en cours. Ils devraient s'achever en 2013.

L'autodiagnostic des sites

Cet exercice a été réalisé par l'ensemble des sites des filiales GEFCO, avec un taux de réponse de 100%.

Pour mémoire, les questions posées étaient réparties selon les six thèmes suivants :

- Préservation du milieu naturel ;
- Consommation rationnelle des ressources naturelles ;
- Gestion des déchets ;
- Maîtrise des produits dangereux ;
- Situations d'urgence ;
- Réglementation environnementale.

Les résultats de cette initiative ont conduit à :

- mettre en œuvre une gestion renforcée de la prévention des risques environnementaux par le biais de l'outil Corporate de contrôle interne
Le contrôle interne et la gestion des risques font en effet partie intégrante de la gouvernance d'entreprise de GEFCO. Ils concernent chaque entité du groupe, quelle que soit sa taille ou son activité.
- Poursuivre les actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement. Elles seront amplifiées en 2013.

La lutte contre le changement climatique par la maîtrise de l'empreinte carbone du Groupe GEFCO

GEFCO prend conscience de l'impact de ses activités sur le réchauffement climatique, ce qui l'amène à revoir ses modes de fonctionnement.

Le groupe s'est donc lancé dans la réalisation d'un inventaire carbone afin de mesurer ses émissions de CO2 et d'élaborer des plans de réduction pour pouvoir analyser, maîtriser et diminuer ses consommations d'énergie et donc ses émissions.

Cet inventaire a été réalisé pour tout le groupe et pour l'ensemble des ses activités (c'est-à-dire pour les scopes 1, 2 et 3), donc bien au-delà de l'obligation française visée aux termes de la loi dite « Grenelle 2 ».

De plus, GEFCO a souhaité accompagner ses clients dans leur démarche carbone en leur indiquant le niveau des émissions liées aux prestations de transport réalisées pour eux.

Enfin, la direction Commerce et Marketing propose à l'ensemble du réseau GEFCO de favoriser la collaboration digitale grâce à une plate-forme web dédiée aux présentations commerciales GEFCO. Ces présentations couvrent l'ensemble des offres et savoir-faire de GEFCO. De nombreux modèles sont également à la disposition du réseau pour lui permettre de réaliser ses présentations clients personnalisées.

Les outils de support des campagnes commerciales ont aussi été entièrement dématérialisés.

Le site intranet développement durable, dans sa partie consacrée au management de l'environnement, a choisi une approche tournée vers le réseau des responsables environnement et vers les acteurs de l'environnement. Des outils « prêts à l'emploi » leur ont été proposés. Les bonnes pratiques mises en œuvre localement pour mieux partager ces outils ont été mises en valeur au travers de la rubrique « nos sites agissent ».

Ainsi, l'agence de Rennes (France) gère le courrier postal de manière durable, en envoyant les plis non urgents en « lettre verte » (c'est-à-dire sans recours au fret aérien) ou en éco-pli.

De son côté, l'agence de Marckolsheim (France également) a été récompensée pour son engagement environnemental.

Un diplôme, décerné par son principal prestataire « Sita Suez », salue ses efforts en matière de tri des déchets. Ce sont 18 tonnes de carton et 4 tonnes de plastique qui ont été triées, collectées puis revalorisées cette année. Cela représente l'équivalent de la consommation en électricité de 22 habitants pendant un an.

[La modernisation de la flotte et le pilotage des activités routières.](#)

À fin 2012, la part de la flotte de véhicules porte-voitures en euro 5 est de 89 %.

La part de la flotte de véhicules routiers en euro 4 et 5 est de 70%.

La vitesse des camions a été bridée à 85 km/h, ce qui a permis une baisse des consommations de 3 à 5% sur autoroute.

Des outils d'optimisation des schémas de transport sont en cours d'installation à bord des camions. Ils permettront à la fois de limiter les transports à vide, d'optimiser les chargement et de réaliser un suivi des consommations de carburants.

Ce projet concerne 1800 véhicules qui seront tous équipés en 2013.