MOBILITAS

Et le Pacte Mondial

Communication sur le progrès 2011

SOMMAIRE

❶ L'Engagement du Président 4

❷ Les principes du Pacte Mondial en actions 4

Le respect des principes relatifs aux droits de l'homme 4

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme, et
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Création de la charte éthique Mobilitas 4

Faire vivre la charte éthique Mobilitas 5

Améliorer la santé des populations : adhésion d'AGS à Sida – Entreprises 6

Le respect des principes relatifs au droit du travail 7

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. L'abolition effective du travail des enfants,

Les principes du droit du travail : un thème abordé dans la charte éthique 7

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Signature de la Charte de la diversité en entreprise 8

Garantir l'égalité des chances 9

Intégrer les jeunes dans le milieu professionnel 9

Promouvoir la parité 10

Valoriser les seniors 10

Sensibiliser le personnel des Ressources Humaines à la question du handicap 11

Indicateurs de suivi et évaluation des actions 11

Le respect des principes relatifs à l'environnement 12

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et

Renouvellement de la convention avec l'association Planète Urgence 12

Projet « reboisement de proximité avec l'organisation Voary Vao », Madagascar 13

Création d'un rapport d'activités Mobilitas/Planète Urgence 2010-2012 14

Diffusion d'outils de sensibilisation concernant l'initiative de reforestation menée avec Planète Urgence 15

9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Mise en place d'un Bilan Carbone® sur un site pilote d'AGS Paris 17

Le respect des principes relatifs à la lutte anti-corruption 19

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

La lutte anti-corruption : un thème abordé dans la charte éthique Mobilitas 19

Création du code de conduite anti-corruption Mobilitas 20

Création d'un code de conduite anti-corruption adapté à la marque AGS et diffusé à l'ensemble des directeurs de réseaux 21

Elaboration d'un planning de suivi encadrant la diffusion du code de conduite anti-corruption AGS 21

❶ L'Engagement du Président

Si l'entreprise AGS-Mobilitas, que j'ai l'honneur de présider, est passée en l'espace de 38 ans du statut de petite entreprise à celui d'entreprise de taille intermédiaire d'envergure internationale (présence dans 76 pays, sur 3 continents), c'est avant tout grâce aux valeurs fondamentales qu'elle observe et encourage depuis sa création. La qualité, la performance, le respect, l'innovation et la solidarité sont en effet au centre des stratégies de développement du groupe et du quotidien de ses collaborateurs. Le groupe vise de la sorte l'excellence professionnelle et l'exemplarité sociétale.

Poursuivant cette logique, je suis fier de confirmer pour la troisième année consécutive l'engagement du groupe MOBILITAS et de la totalité de ses filiales à respecter et promouvoir les dix principes universels du Pacte Mondial des Nations Unies.

Un travail de fond a déjà été lancé et des actions très concrètes mises en place dans l'ensemble du groupe, notamment en ce qui concerne la défense des droit de l'homme, le respect du droit du travail, de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous souhaitons bien sûr aller encore au-delà mais aussi pérenniser ces avancées et entraîner un maximum d'entreprises et de partenaires dans le sillage du Progrès.

ALAIN TAIEB
Président Directeur Général

❷ Les principes du Pacte Mondial en actions

Le respect des principes relatifs aux droits de l'homme

1. **Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme, et**
2. **à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.**

Création de la charte éthique Mobilitas

Fin 2011, Mobilitas a arrêté sa charte éthique. Ce document fait expressément référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi qu'aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies. La charte éthique confirme la volonté du Groupe à respecter les principes fondamentaux contenus dans ces textes universels.

Elle décline un ensemble de valeurs et de principes d'actions qui guident le groupe dans sa stratégie, ses activités, ses relations avec les fournisseurs, les clients ainsi que l'ensemble des parties prenantes

Au-delà d'une déclaration d'intentions, la charte éthique est un référent pour agir. C'est le sens même du terme « éthique » que Mobilitas a voulu ici mettre en œuvre. La Direction Générale a décidé que la charte traiterait de l'application des principes qu'elle décline, qu'elle serait ancrée dans le réel et qu'elle ferait écho aux situations concrètes auxquelles les collaborateurs pourraient être confrontés. Ainsi chaque directive, norme, valeur est-elle suivie de recommandations pratiques destinées aux collaborateurs de chaque marque du Groupe.

L'application des règles de conduite relève de la responsabilité des directeurs et du personnel encadrant constituant les différentes entités de Mobilitas.

L'élaboration de la charte éthique a été dictée par la volonté de prendre en compte les trois piliers fondateurs du développement durable : performance économique, responsabilité sociétale et protection de l'environnement.

Pour en savoir plus :
Consultez la charte éthique Mobilitas

Elle présente donc les principes d'actions de Mobilitas en tant qu'acteur économique, employeur et éco-citoyen. L'ensemble de ces facettes contribuant à faire du Groupe un acteur responsable. C'est en incluant simultanément ces trois dimensions que Mobilitas souhaite avancer sur le chemin du développement durable et de la dignité humaine.

Faire vivre la charte éthique Mobilitas

Afin de faire vivre la charte éthique au sein du Groupe, Mobilitas a planifié des actions concernant sa diffusion.

Plan de déploiement tri - annuel 2011 – 2013 :

Améliorer la santé des populations : adhésion d'AGS à Sida - Entreprises

Mobilitas a la volonté de contribuer à la réalisation de l'objectif n°6 des objectifs du Millénaire « Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies. »

Conscient de l'ampleur des conséquences humaines, sociales et économiques de la pandémie et du fait de sa forte présence sur le continent africain, le Groupe contribue modestement à en limiter l'extension à travers les prémices d'une politique santé dont la première étape a été matérialisée en 2011 par l'adhésion d'AGS à Sida - Entreprises.

Sida – Entreprises est une association qui aide les entreprises à définir leur politique de santé et qui accompagne leurs filiales en Afrique dans la mise en œuvre des dites politiques. Les programmes développés par l'association visent à sensibiliser les employés et leurs familles sur le VIH Sida mais également sur toute autre maladie chronique et à assurer un service de dépistage et de prise en charge en toute confidentialité. En Afrique sub-saharienne, l'association est un des pôles de référence de l'engagement du secteur privé dans la lutte contre le VIH. Sida-Entreprises travaille aux côtés d'institutions internationales reconnues comme : le BIT, ONUSIDA, le Fonds Mondial.

Un examen préliminaire des systèmes de santé dans les filiales AGS du Gabon et du Cameroun atteste l'allocation de budgets destinés à couvrir les dépenses maladie des collaborateurs. Ces filiales, en aidant financièrement les salariés, tentent de combler les lacunes des systèmes sociaux des pays où elles sont implantées.

Un audit de prise en charge médicale des filiales africaines est envisagé et pourrait être l'une des lignes de progrès d'un plan santé axé sur la lutte contre le VIH.

2013 : extension de l'audit à d'autres filiales africaines afin qu'elles puissent bénéficier des mesures de compensation des dépenses maladies

Focus Sida – Entreprises

- **Association créée en 2003**
- **2009 : prise en charge de nouvelles pathologies : paludisme et diabète**
- **18 entreprises membres**
- **11 missions réalisées depuis 2007 dans plus de 8 pays d'Afrique**
- **4 valeurs : engagement, respect, efficacité et partage**

Le respect des principes relatifs au droit du travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **L'abolition effective du travail des enfants,**

Les principes du droit du travail : un thème abordé dans la charte éthique

Le Groupe soutient les principes fondamentaux des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Mobilitas souhaite également veiller au respect de la dignité humaine et contribuer à mettre fin au travail des enfants. Ainsi l'âge minimum d'embauche d'un salarié quel que soit son pays d'implantation est fixé à 16 ans. L'ensemble des Directeurs de filiales et des Directeurs de réseaux ont la responsabilité de vérifier l'âge des collaborateurs au moment de leur embauche.

Mobilitas s'engage également en tant qu'employeur responsable à encourager le dialogue social, véritable source de progrès et d'efficacité.

L'ensemble de ces engagements repose sur la transparence et l'écoute qui régissent les relations entre l'équipe Ressources Humaines, les directeurs et les partenaires sociaux.

Ces principes sont énoncés dans la charte éthique du groupe.

Extraits de la charte éthique Mobilitas

"Nous nous engageons à faire tout le nécessaire pour créer un environnement de travail agréable, et surtout, pour **assurer la sécurité et le bien-être de nos salariés."**

"Chez Mobilitas, les hommes et les femmes sont au cœur de la réussite, aussi le Groupe se porte-t-il garant de l'épanouissement professionnel de chacun de ses collaborateurs."

"Mobilitas s'engage à développer une relation de confiance avec ses collaborateurs et encourage le dialogue social à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise."

"Chaque collaborateur a le droit au respect de la dignité humaine. Mobilitas condamne toute forme de harcèlement sexuel ou moral, au siège comme dans toutes ses filiales."

Pour en savoir plus :
Consultez la charte éthique Mobilitas en annexe

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Signature de la Charte de la diversité en entreprise.

Toutes les formes de discrimination sont combattues par Mobilitas. Durant le processus de recrutement ainsi que dans les étapes rythmant l'évolution professionnelle des salariés, le Groupe s'assure de garantir l'égalité des chances à l'ensemble des candidats et des collaborateurs quel que soit leur âge, leur sexe, leurs orientations politiques ou religieuses, leur origine ethnique ou leurs caractéristiques physiques.

Début 2012, Mobilitas a signé la Charte de la diversité en entreprise. Le Groupe s'est engagé dans cette démarche pour 3 raisons majeures :

- D'une part, son activité de services profondément tournée vers l'humain a naturellement conduit le groupe à pratiquer un management et une gestion des ressources humaines éthique.

- De plus, la dimension internationale, ancrée dans l'ADN de l'entreprise, a toujours impliqué une diversité des profils recrutés en adéquation avec la diversité des clients à qui les services sont proposés.

- Enfin, dans le cadre de sa politique RSE, Mobilitas souhaite vivement faire progresser ses actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Signer la charte de la diversité est un moyen de formaliser l'engagement du Groupe et de donner un cadre à sa démarche.

La démarche diversité s'articule autour de différentes thématiques : la lutte contre les discriminations, l'intégration des jeunes dans le milieu professionnel, la promotion de la parité, la valorisation des seniors et la sensibilisation de la Direction des Ressources Humaines à la question du handicap.

Pour en savoir plus :
Consultez la Charte de la diversité en entreprise en annexe.

Promouvoir la parité

Mobilitas a la volonté d'atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes au sein de ses équipes. Un bilan interne a été lancé au sein d'AGS (branche déménagement du Groupe), afin de faire un état des lieux qualitatif et quantitatif de la parité. Cette première phase d'analyse mènera à la mise au point d'actions concrètes pour corriger les éventuels déséquilibres constatés.

Quelques pistes de réflexion sont en cours, à savoir :

- L'organisation de journées portes ouvertes afin d'aider à la féminisation des emplois terrain qui sont souvent pourvus par des hommes.
- Des partenariats avec des collectivités pour améliorer la qualité de vie des salariés qui ont des enfants (crèches…)
- L'organisation d'un événement « employé du mois », qui a pour objectif à la fois de mettre les hommes et les femmes sur un pied d'égalité face au principe de méritocratie, mais également de fidéliser et récompenser les collaborateurs.

Garantir l'égalité des chances

Afin d'assurer l'objectivité des processus de recrutement et de favoriser l'égalité des chances, Mobilitas a mis en place certaines mesures du « CV anonyme ».

Ainsi les offres d'emploi au sein d'AGS, marque historique du groupe, incluent la mention *« Les Curriculum Vitae ne doivent comporter ni photo ni mention d'âge »*. Ceci permet de proscrire toutes discriminations liées à l'âge, à l'apparence physique ou à l'origine supposée des candidats.

L'objectif 2013 est d'étendre cette mesure à l'ensemble des marques du Groupe.

Pour en savoir plus :
Consultez nos offres d'emploi sur
http://www.ags-demenagement.com/nos-offres-d-emploi

Intégrer les jeunes dans le milieu professionnel

Convaincu qu'une entreprise qui ne se préoccupe pas des jeunes n'a pas d'avenir, Mobilitas accompagne les jeunes dans leur première expérience professionnelle. Diverses actions confirment l'engagement de Mobilitas sur ce terrain :

- Accueil de 30 à 40 stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation et de 15 à 20 V.I.E. en moyenne chaque année. Dans ce domaine, Mobilitas est particulièrement fier de son effort qui, globalement, s'élève à 10% de l'effectif français du Groupe.

- Membre du comité de pilotage du grand prix VIE/VIA en Afrique en 2011 et 2012.

- Participation au forum V.I.E en 2011.

- Portage de V.I.E : chaque année : Mobilitas accueille des V.I.E, met à disposition ses locaux et assure leur tutorat au bénéfice de PME qui ne pourraient tenter l'expérience sans soutien externe.

Récapitulatif du tableau de suivi V.I.E :

Années	2009	2010	2011
Nombre de V.I.E en poste	17	28	15

Pour en savoir plus :
Consultez le tableau de suivi V.I.E en annexe

Valoriser les seniors

AGS, marque fondatrice du groupe, a élaboré un plan senior et s'est engagée à ce que l'âge ne soit pas un frein à l'embauche : mise en place de fiches de recrutement afin de privilégier l'expérience, publication d'annonces de recrutement incluant la mention autorisée « public senior bienvenu », plan de formation senior, mise en œuvre d'un programme de tutorat (désignation d'un tuteur senior par service qui est chargé de transmettre son expérience et de faciliter l'intégration des jeunes arrivants).

Pour en savoir plus :
Consultez la fiche de recrutement et le document cadre plan senior en annexe

Sensibiliser le personnel des Ressources Humaines à la question du handicap

La Direction des Ressources Humaines a entrepris des actions de sensibilisation du personnel RH à la question du handicap notamment en participant à des forums comme le Forum Emploi, Entreprises et Handicap de la ville de Clichy, le 15 novembre 2011.

Executive Relocations, marque du Groupe spécialiste de l'accompagnement à la mobilité, a décidé de participer à l'intégration des non-voyants en milieu professionnel en recrutant une personne atteinte de cécité au poste de gestionnaire du service clientèle. L'entreprise a adapté son environnement de travail et a mis en place les moyens nécessaires à l'exercice de son activité : clavier braille, navette pour les déplacements domicile-travail…

Indicateurs de suivi et évaluation des actions

L'évaluation des actions et la mise en place d'indicateurs est un axe de travail pour Mobilitas. L'objectif prioritaire dans ce domaine est la réalisation d'états des lieux précis concernant chaque public de la politique diversité. Ces outils de suivi serviront à nourrir une réflexion continue afin d'élaborer un plan de progrès cohérent sur le long terme.

A ce stade nous avons mis en place les outils suivants : tableaux de suivi V.I.E, objectifs chiffrés dans le cadre du plan senior et conduite d'un bilan interne en cours sur le thème de la parité.

Le respect des principes relatifs à l'environnement

6. **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,**
7. **à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,**

Mobilitas effectue un travail de fond au sein des entités de son groupe pour intégrer à ses activités, à sa politique et à sa vision les aspects économiques, sociaux et environnementaux qui régissent le concept du développement durable. Dans cette dynamique, Mobilitas est partenaire depuis 2010 de l'association Planète Urgence.

Cette association de solidarité internationale promeut les valeurs de responsabilité sociétale, partagées par Mobilitas, à travers la lutte contre les inégalités Nord –Sud et la protection de l'environnement. Mobilitas participe au programme « Environnement et Développement » proposé par Planète Urgence. Mené en lien avec des associations locales, ce programme vise à appuyer le développement économique de communautés et à les accompagner dans leur adaptation au réchauffement climatique via des projets de développement agricole (centres ruraux, aquaculture..) et d'efficacité énergétique (rationalisation de l'énergie domestique).

Depuis le début du partenariat en 2010,
Mobilitas à planté 44 000 arbres via Planète Urgence.

Renouvellement de la convention avec l'association Planète Urgence

Le soutien de Mobilitas aux principes d'économie responsable et la participation au développement économique des zones où le Groupe est implanté s'inscrivent dans une démarche durable. C'est dans un état d'esprit de continuité et soucieux de promouvoir les économies locales que Mobilitas a renouvelé la convention de partenariat avec l'association Planète Urgence pour l'année 2012.

Le Groupe a décidé de continuer à associer ses ressources aux compétences de Planète Urgence afin de mener à bien le projet « Environnement et Développement. »

Dans le cadre de cette convention, Mobilitas s'engage à :

- Planter un arbre pour chaque déménagement international réalisé par AGS, la marque du groupe spécialisée dans le déménagement.
- Planter un arbre pour 15 cartons d'archives entreposés par ARCHIV SYSTEM, la branche du Groupe experte en gestion physique et numérique de documents.

En 2012, Mobilitas s'est engagé à planter 21 500 arbres au Mali, en Indonésie et à Madagascar.

Projet « reboisement de proximité avec l'organisation Voary Vao », Madagascar

Convaincu de l'efficacité de ce partenariat et des premiers résultats obtenus, Mobilitas a décidé d'étendre sa coopération avec l'association en participant à un nouveau projet situé à Madagascar. Depuis janvier 2012, le Groupe contribue à la reforestation et au développement économique et social de la région d'Itasy, dans le cadre du projet « reboisement de proximité avec l'organisation Voary Vao ».

Depuis octobre 2011 Planète Urgence soutient l'association locale, Voary Vao. L'association malgache a démontré son autonomie sur différents chantiers : création de pépinières, actions de reboisement…

Les objectifs du projet consistent à :

- Reboiser 35 000 arbres de diverses essences (eucalyptus, acacias, pins) sur une période de 18 mois.
- Eduquer et sensibiliser les communautés en matière de reboisement et de respect de l'environnement.

Ce projet est l'objet d'un travail d'équipe et d'une synergie entre les intervenants locaux : l'association Voary Vao assure la mise en œuvre des activités, appuyée par les comités de reboisement de la zone. La Direction Régionale de l'Environnement et des Forêts (DREF) valide le respect du cahier des charges et la Région d'Itasy assure la coordination générale avec l'aide de Planète Urgence.

Des outils de suivi ont été mis en place afin de rationaliser l'avancée du projet : un comité de pilotage trimestriel contrôle les indicateurs de résultats, des inspections régulières sont menées par la Direction Régionale de l'Environnement et des Forêts (DREF), une base de données répertoriant les plantations et un outil de géolocalisation ont été mis au point.

Mobilitas s'est engagé à planter 7 950 arbres à Madagascar, sur les 35 000 arbres prévus par Planète Urgence, ce qui équivaut à 23 % des objectifs de plantation 2012 de l'association.

Création d'un rapport d'activités Mobilitas/Planète Urgence 2010-2012

Après deux ans de coopération, Mobilitas a jugé important de faire un premier bilan de ses actions. Le rapport d'activités fait état des projets menés avec Planète Urgence et dresse les perspectives d'un partenariat durable.

Tableau récapitulatif du nombre d'arbres plantés par Mobilitas : objectif à fin 2012

	2010	2011	2012
Mali	10 000	16 500	8 650
Indonésie	5 000	12 500	4 900
Madagascar	-	-	7 950
Objectif total fin 2012	65 500		

2013 : Mobilitas prévoit de renouveler la convention pour une 4e année de partenariat.

Les perspectives de plantation 2012 en chiffres

Pour en savoir plus :
Consultez le rapport d'activités 2012 Mobilitas/Planète Urgence en annexe.

Diffusion d'outils de sensibilisation concernant l'initiative de reforestation menée avec Planète Urgence

La politique de Mobilitas implique la communication des progrès effectués en matière de développement durable à l'ensemble des salariés ; dans un souci de transparence mais également afin de promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement (comme le préconise le principe 8 du Pacte Mondial).

La branche déménagement international du Groupe (AGS) s'étant largement investie dans les projets de reforestation et de développement économique, il a semblé primordial de mettre au point des outils de communication et d'information à destination des salariés et de la force de vente :

- Une brochure informative a été réalisée et diffusée à 905 points de contacts : directeurs de filiales, commerciaux... Elle a également été mise à disposition sur l'intranet AGS.

- Un mailer a été envoyé afin d'informer les salariés du renouvellement de la convention avec Planète Urgence et de la participation de l'entreprise au nouveau projet à Madagascar.

Pour en savoir plus : Consultez la brochure AGS Planète Urgence et le mailer en annexe.

- Des sessions de formation ont été organisées dans la filiale d'AGS Paris afin de sensibiliser les salariés aux projets de reforestation et de développement menés en partenariat avec Planète Urgence.

  Une équipe, désignée en interne, a réalisé le support de formation et mis en place 4 sessions de formation en visio-conférence à destination des coordinateurs déménagement et du personnel administratif et commercial d'AGS Paris.

  Chaque session de 45 minutes comporte : une présentation du partenariat et de l'opération « un déménagement international = un arbre planté » ainsi que les moyens mis à disposition de la filiale pour communiquer sur l'initiative auprès des clients.

Pour en savoir plus : Consultez le support de formation au programme « Environnement et Développement » de Planète Urgence en annexe

8. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Mise en place d'un Bilan Carbone® sur un site pilote d'AGS France

En décembre 2011, la branche spécialiste du déménagement international du Groupe, AGS, s'est lancée dans une démarche de comptabilisation de ses émissions de gaz à effet de serre et a décidé de mettre en œuvre un Bilan Carbone® sur le site pilote d'AGS Paris.

La réalisation du Bilan Carbone® confirme la volonté de Mobilitas d'inscrire la maîtrise de l'empreinte environnementale du Groupe et la protection de l'environnement dans une démarche de progrès à long terme. Elle atteste également le souhait de passer du statut de partenaire à celui d'acteur dans ce domaine. Mobilitas est déterminé à faire l'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre et à mettre au point des solutions innovantes et efficaces afin de les réduire durablement.

Mobilitas a choisi de réaliser le Bilan Carbone® en interne afin de s'approprier la méthode et de conserver l'expertise environnement. Ce choix est profondément lié à la volonté de prendre en compte le critère environnemental de manière pérenne dans la stratégie du Groupe.

Depuis son lancement en janvier 2012, différentes actions ont été entreprises :

- Sensibilisation du management d'AGS Paris à la démarche Bilan Carbone®.
- Désignation d'un référent Bilan Carbone® dont le rôle sera de superviser et de coordonner l'ensemble du projet.
- Participation du référent au Module 1 de formation Bilan Carbone® : « Acquisition des bases de la méthode », délivré par l'Institut de Formation Carbone (IFC).
- Recrutement d'un chargé de mission Bilan Carbone® qui aura en charge la mise en place opérationnelle du projet et la rédaction d'un rapport final d'intervention comprenant la planification des actions de réduction des émissions et leur budgétisation.

L'Institut de Formation Carbone (IFC)

L'Institut de Formation Carbone, IFC, a été créé par l'Association des Professionnels en Conseil Carbone (APCC) en juillet 2011. C'est le premier institut européen de formation spécialisé sur les problématiques climatiques et énergétiques. L'IFC assure depuis octobre 2011 la gestion et l'animation de toutes les formations Bilan Carbone® dans le cadre du transfert de la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME à l'Association Bilan Carbone (ABC).

Un planning de déploiement a été mis au point afin de suivre la mise en place et l'évolution du projet en année 1.

Pour en savoir plus :
Consultez le planning de déploiement Bilan Carbone ®2012 en annexe

Au-delà de la première année, le Groupe envisage de poursuivre ce projet à long terme dans une perspective de progrès continu. L'objectif directeur est d'étendre la réalisation du Bilan Carbone® à l'ensemble du réseau français puis dans un second temps à l'international.

Frise de déploiement du projet « Bilan Carbone® 2015 »

Le respect des principes relatifs à la lutte anti-corruption

9. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

La lutte anti-corruption : un thème abordé dans la charte éthique Mobilitas

Mobilitas soutient la lutte contre la corruption, partage les objectifs de la Convention des Nations Unies contre la Corruption et s'engage à respecter les lois en vigueur relatives à cette problématique.

Cet engagement est porté au plus haut niveau hiérarchique de l'entreprise. Le Président Directeur Général, Alain Taïeb, continue de s'investir dans la commission anti-corruption du Conseil des Investisseurs Français en Afrique (CIAN) dont il est l'un des administrateurs. La commission est un espace d'échange de bonnes pratiques et de réflexion dont l'objectif est la sensibilisation, la prévention et la mise au point des modalités de résistance aux sollicitations indues. Elle est présidée par le Directeur d'ETHIC Intelligence International, leader mondial dans le domaine de la certification anti-corruption.

La Charte éthique Mobilitas consacre une partie à la lutte anti-corruption et énonce publiquement la politique de tolérance zéro du Groupe à l'égard de cette question. La politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs : membres des comités exécutifs, directeurs de réseaux, directeurs de filiales dans les 76 pays où le Groupe est implanté.

Extrait de la Charte éthique Mobilitas

« La corruption et les pots - de - vin ne sont pas acceptables.

→ Aucun employé ne doit, sous aucun prétexte, payer, accepter de pots - de- vin ou se rendre complice de corruption.

Les paiements de facilitation sont une forme de corruption dans le but d'accélérer ou de faciliter l'exécution d'un service par un fonctionnaire pour une tâche de routine,

Les preuves de toute demande seront gardées et utilisées dans le cadre d'un suivi régulier afin d'évaluer comment ces actions peuvent être corrigées. »

Pour en savoir plus :
Consultez la charte éthique Mobilitas
en annexe

Création du code de conduite anti-corruption Mobilitas

En 2011, Mobilitas a créé un code de conduite anti-corruption. Cette démarche répond à plusieurs objectifs :

- Formaliser la politique du Groupe sur le thème de la lutte anti-corruption
- Sensibiliser les salariés aux différentes facettes que regroupe la corruption (paiement de facilitation, pots de vin, cadeaux, avantages indus…)
- Les responsabiliser en les encourageant à signaler les situations à risque
- Leur donner un mode opératoire de résistance face aux tentatives de corruption
- Les engager dans une démarche de prévention et de lutte contre la corruption par la signature du dit code.
- Inciter les fournisseurs et les parties prenantes à partager et à respecter la politique de tolérance zéro de Mobilitas

Extrait du code de conduite anti-corruption

« Ce code de conduite anti-corruption a été développé afin de sécuriser et de détecter les actes qui ne sont pas conformes aux présentes directives. Il incombe à chaque employé de prévenir la corruption au sein de Mobilitas et de respecter le code de conduite. Chaque directeur et chaque employé est indépendamment obligé de vérifier que toute interaction avec les fonctionnaires et autres intervenants est conforme aux lois et règlements pertinents, et au présent code. Il relève de la responsabilité de chaque responsable de communiquer ce code et de s'assurer que tous les employés concernés et toutes les parties externes travaillant pour le compte de Mobilitas, dans leur domaine de responsabilité, comprennent et respectent la procédure."

Pour en savoir plus :
Consultez le code de conduite anti-corruption Mobilitas
en annexe

Création d'un code de conduite anti-corruption adapté à la marque AGS et diffusé à l'ensemble des directeurs de réseaux

Le code de conduite anti-corruption Mobilitas a été adapté à AGS, entreprise principale du Groupe Mobilitas. En effet, l'industrie du déménagement international est sensible à ce sujet. La FIDI (Fédération Internationale des Déménageurs Internationaux) exige que les entreprises de déménagement accréditées FAIM mettent en œuvre des mesures concrètes attestant de la prise en compte de cette question.

Au - delà de la réalisation du code de conduite, Mobilitas a entamé une action de promotion et de diffusion du document au sein du réseau. Le but est d'éveiller les consciences et d'obtenir le ralliement des différents chefs de réseaux, en France et à l'international. Une communication dédiée a été mise au point afin d'informer les directeurs de réseau : Afrique, Asie, Europe et Moyen Orient. Cette communication les invite à s'engager dans la politique anti-corruption du Groupe et leur confère la responsabilité de diffuser le code auprès de leurs directeurs de filiales.

Pour en savoir plus :
Consultez le code de conduite anti-corruption AGS et la communication envoyée aux directeurs de filiales en annexe

Elaboration d'un planning de suivi encadrant la diffusion du code de conduite anti-corruption AGS

Un planning de suivi a été élaboré afin de présenter les différentes étapes de diffusion et de promotion du code de conduite. Il est primordial de créer un effet d'entraînement positif afin que l'ensemble des salariés puisse avoir connaissance de ce code et ainsi développer le réflexe de s'y référer si besoin.

Le plan de communication comprend différentes étapes : Une fois l'e-mail informatif envoyé aux directeurs de réseau, un mailer sera transmis à l'ensemble des salariés leur indiquant la disponibilité du document sur l'intranet AGS. Après cette phase de communication interne, il est prévu que le code de conduite soit rendu publique sur le site Internet d'AGS.

Plan de diffusion semestriel 2012, code de conduite anti-corruption AGS :

❸ Les Annexes

- Charte éthique Mobilitas
- Charte de la diversité en entreprise
- Tableau de suivi V.I.E
- Fiche de recrutement
- Document cadre plan senior
- Rapport d'activités 2012 Planète Urgence/Mobilitas
- Brochure AGS/Planète Urgence
- Mailer AGS /Planète Urgence
- Support de formation au programme « Environnement et Développement » de Planète Urgence
- Planning de déploiement Bilan Carbone® 2012
- Code de conduite anti-corruption Mobilitas
- Code de conduite anti-corruption AGS
- Communication envoyée aux directeurs de réseaux AGS

MOBILITAS

CHARTE ETHIQUE

AGS ARCHIV SYSTEM La mémoire vive de votre entreprise DÉMÉPOOL DEMENAGEMENT Executive Relocations Les déménageurs bretons demenagerseul.com stockerseul.com

SOMMAIRE

AVANT- PROPOS **3**

REFERENCES UNIVERSELLES **4**

NOS PRINCIPES D'ACTIONS ET REGLES DE CONDUITE **6**

COMME ACTEUR ECONOMIQUE 6

QUALITE DES SERVICES 6

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE 7

CONFIDENTIALITE 9

CONFLIT D'INTERET 9

FINANCEMENT DE LA VIE POLITIQUE 10

CONCURRENCE 10

CORRUPTION, CADEAUX ET AVANTAGES INDUS 10

COMME EMPLOYEUR

SANTE, HYGIENE, SECURITE 12

FORMATION 13

RESPECT DE LA VIE PRIVEE 14

DISCRIMINATIONS ET DIVERSITE 14

HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL 15

COMME ECO-CITOYEN

RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE 16

SOLIDARITE 17

AVANT- PROPOS

En dépit de sa forte croissance, Mobilitas a préservé son « esprit familial » et reste fidèle à ses valeurs de toujours. Ces valeurs sont :

Qualité, Performance, Innovation, Respect, Solidarité

Elles sont les gages de l'adhésion au projet de l'entreprise des femmes et des hommes qui composent le Groupe et donc de sa pérennité. Elles guident Mobilitas et ses collaborateurs dans leurs actions et dans leurs relations avec les clients, les fournisseurs, et l'ensemble des parties prenantes.
Ces valeurs représentent les piliers fondamentaux auxquels se référer pour atteindre :

L'Exemplarité sociétale et L'Excellence professionnelle

Au-delà de l'expression de valeurs fondatrices, cette charte exprime nos responsabilités et nos principes éthiques applicables au quotidien. Le devoir de chacun d'entre nous est d'agir conformément à ces règles de conduite afin de garantir notre intégrité et la confiance qui nous est portée.

Alain Taïeb
Président Directeur Général

REFERENCES UNIVERSELLES

Profondément légaliste, le Groupe Mobilitas a toujours opéré dans le respect des lois en vigueur en France mais également dans chacun des pays où il est implanté.

Mobilitas participe au Pacte Mondial des Nations Unies. Le Groupe, via son adhésion, s'engage à promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial qui s'inspirent des textes universels ci-dessous :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, relative aux principes et droits fondamentaux du travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement

Les 10 principes du Pacte Mondial sont les suivants :

DROITS DE L'HOMME

Principe n°1
Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme, et

Principe n°2
à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

NORMES DE TRAVAIL

Principe n°3
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,

Principe n°4
L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,

Principe n°5
L'abolition effective du travail des enfants, et

Principe n°6
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe n°7
Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

Principe n°8
à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et

Principe n°9
à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe n°10
Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

NOS PRINCIPES D'ACTIONS ET REGLES DE CONDUITE

COMME ACTEUR ECONOMIQUE

QUALITE DES SERVICES

L'exigence de qualité et de performance à l'égard des prestations de services offertes et rendues a toujours été primordiale chez Mobilitas. Elle est la preuve de notre engagement vis-à-vis de nos clients, permet de construire avec eux une relation de confiance et vise leur pleine satisfaction.

- Mobilitas a depuis toujours engagé l'ensemble de ses marques dans une démarche Qualité reconnue et certifiée. Le groupe compte aujourd'hui, parmi ses agences certifiées, des accréditations nationales, européennes et internationales :
    - FAIM (accréditation délivrée par la Fédération Internationale des Déménageurs Internationaux, la référence de cette industrie), ISO 9001 : 2008 (délivrée par SGS) et NF Services Déménagement et Garde-Meubles (délivrée par l'AFNOR), pour son activité de déménagement international.
    - EuRA Quality Seal (délivrée par DQS GmbH), ISO 9001 : 2008 par AFNOR et le Label Cercle Magellan pour son activité d'assistance à la relocation.
    - ISO 9001 :2008, NF Services NF Z40-350 (délivrées par l'AFNOR), et processus d'obtention d'agréments délivrés par le Ministère de la Culture et de la Communication pour son activité de gestion des archives publiques courantes et intermédiaires. Cette démarche s'étendra à l'ensemble des sites consacrés à son activité de gestion physique et numérique de documents.

- La démarche Qualité (Système Qualité, Politique et Objectif) est définie par la Direction Générale et relayée ensuite par les directeurs d'agences qui ont la responsabilité d'animer la démarche Qualité au sein de leur entité et de participer à l'amélioration constante de la qualité au sein du Groupe. Les indicateurs, les revues de direction et les actions préventives et correctives sont les outils internes de progrès.

→ Chacun des collaborateurs de Mobilitas et de ses filiales doit veiller à l'application des processus qualité, s'assurer que les réclamations clients sont transmises au service client compétent chargé de les résoudre et encourager un dialogue ouvert sur les problématiques liées à la qualité des services.

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Comité de Déontologie et d'Ethique

Mobilitas s'est doté d'un Comité de Déontologie et d'Ethique (CDE). Ce comité est directement rattaché au Président Directeur Général. Il est dirigé par le Secrétaire Général et comprend 2 autres membres : le Président Directeur Général et le Responsable Qualité.
Les principales missions du Comité de Déontologie et d'Ethique sont :

- veiller au respect des valeurs du Groupe
- formuler des propositions ou des recommandations
- coordonner les diverses actions conduites
- superviser la communication relative à l'éthique
- traiter les mises en cause de l'éthique du groupe ou de ses filiales.

Conduite professionnelle

Notre Direction Générale se conforme aux principes les plus stricts en matière de gouvernance d'entreprise. Les orientations stratégiques sont clairement définies et formalisées. La mission de Mobilitas est de mener son activité honnêtement et en bon père de famille, sans recours à la fraude ou à la tromperie, en toute transparence et en toute responsabilité.

→ Dans cette optique, chaque collaborateur doit :

- Se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables dans les pays où Mobilitas ou ses filiales sont implantés, incluant les règlements, codes, directives ou tout texte régulant l'activité professionnelle.
- Entretenir et développer des relations commerciales mutuellement bénéfiques avec les tiers.
- S'assurer de ne pas s'engager dans une entente contractuelle qu'il ne serait pas en mesure d'honorer.
- Ne pas distribuer, vendre, acheter ni consommer de drogues et d'alcool sur son lieu de travail. Ne pas fumer sur son lieu de travail à l'exception des endroits prévus à cet effet.
- Ne pas payer, accepter de pots - de - vin ou se rendre complice de corruption.
  ⦿ Pour plus d'informations, se référer à la section corruption, cadeaux et avantages indus.

Relations avec les clients, fournisseurs et prestataires

L'objectif de Mobilitas est la **pleine satisfaction de ses clients**. Mobilitas s'attache à tenir ses engagements à leur égard dans le but de construire avec eux une relation de confiance fondée sur le respect mutuel.
C'est dans cet esprit que les prestations de services sont élaborées selon les standards Qualité les plus exigeants de l'industrie.

⦿ Pour plus d'informations, se référer à la section Qualité de la charte.

Mobilitas entend nouer des relations de partenariat durable avec **ses fournisseurs et ses prestataires** afin d'apporter à sa clientèle des prestations de haute qualité. La sélection des fournisseurs et des prestataires doit s'effectuer selon des critères visant l'intérêt du Groupe Mobilitas.
Les accords commerciaux entre Mobilitas, ses fournisseurs et ses prestataires doivent énoncer clairement les prestations à fournir, les conditions de rémunération et les prix.
Mobilitas s'attache à ce que les fournisseurs, partenaires commerciaux et consultants respectent la présente charte.

Notons également que les données auxquelles nos clients, nos fournisseurs et nos prestataires nous donnent accès dans le cadre de nos relations commerciales sont protégées au même titre et selon les mêmes règles que celles régissant la confidentialité au sein du Groupe.

⦿ Pour plus d'informations, se référer à la section Confidentialité de la charte.

CONFIDENTIALITE

Les informations confidentielles relatives à Mobilitas et non autorisées à divulgation doivent être protégées par l'ensemble des salariés qui y ont accès et ce dans l'intérêt du Groupe.

→ Aucun employé, pendant la durée de son contrat et après son départ du Groupe, ne peut révéler des informations à caractère confidentiel – et plus particulièrement les données financières, termes des accords commerciaux, informations relatives aux innovations, visées stratégiques et commerciales - à des personnes externes au Groupe. En interne, l'employé doit en limiter la divulgation aux personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Mobilitas s'engage à maintenir confidentielles les informations relatives à la vie privée des salariés.

→ Chaque collaborateur se doit par conséquent de protéger ses données et réciproquement de ne pas chercher des informations concernant un autre collaborateur du Groupe sans y être autorisé par la Direction des Ressources Humaines, qui ne pourra déroger à son obligation de confidentialité que pour des raisons strictement professionnelles ou alternativement avec l'accord express du collaborateur concerné.

CONFLIT D'INTERET

On parle de conflit d'intérêt lorsque l'intérêt personnel d'un collaborateur ou de l'un de ses proches entre en conflit avec les intérêts de Mobilitas et de ses entités dans l'exercice de ses activités.

→ Chaque collaborateur doit être attentif à ne pas se placer en situation de conflit d'intérêt et ne participer à aucune décision dans laquelle son intérêt personnel (financier, politique) ou celui d'un de ses proches est impliqué.

→ Chacun doit reporter à sa hiérarchie les situations potentiellement génératrices de conflit d'intérêt.

→ L'employé ne pourra pas être pénalisé s'il souhaite se retirer de toute situation générant un conflit d'intérêt entre lui, sa famille et son employeur.

FINANCEMENT DE LA VIE POLITIQUE

Aucune entité du Groupe Mobilitas ne verse de fonds ni ne fournit de services à un parti politique, à un titulaire de mandat public ou à un candidat à un tel mandat.

CONCURRENCE

Mobilitas se conforme au droit français, européen et international relatif à la concurrence.

> → Chacun des collaborateurs de Mobilitas ou de ses filiales s'engage à ne pas fausser la libre concurrence dans les accords commerciaux, à adopter un comportement loyal envers ses concurrents et à ne pas participer à des ententes illicites.

CORRUPTION, CADEAUX ET AVANTAGES INDUS

La corruption et les pots-de-vin ne sont pas acceptables.

> → Aucun employé ne doit, sous aucun prétexte, payer, accepter de pots-de-vin ou se rendre complice de corruption.

Les paiements de facilitation sont une forme de corruption dans le but d'accélérer ou de faciliter l'exécution d'un service par un fonctionnaire pour une tâche de routine.

> → Face à une demande de paiement de facilitation, les étapes suivantes doivent être suivies par chaque collaborateur de Mobilitas et de ses entités : résister activement au paiement, informer son directeur, si possible, avant d'effectuer tout paiement, maintenir tout montant au minimum, créer un dossier du paiement effectué.

Les preuves de toute demande seront gardées et utilisées dans le cadre d'un suivi régulier afin d'évaluer comment ces actions peuvent être corrigées.

Les cadeaux, l'hospitalité et les frais peuvent être offerts ou reçus, à condition qu'ils ne motivent pas le favoritisme et / ou ne créent pas une obligation. Toute forme d'avantage doit être raisonnable et ne peut pas être offerte de manière régulière.

Pour éviter une influence indue des cadeaux, d'hospitalité et de divertissement sur les décisions d'affaires, le montant maximal pour les cadeaux, l'hospitalité et le divertissement doit être défini par la direction conformément aux normes professionnelles locales et de l'industrie, avant de faire des affaires dans le pays spécifique.

⦿ Pour plus d’informations, voir le code de conduite anti-corruption de Mobilitas

COMME EMPLOYEUR

SANTE, HYGIENE ET SECURITE

Chez Mobilitas, la santé, le bien-être et la sécurité du personnel sont considérés comme de véritables facteurs de performance. Il est capital que nos collaborateurs travaillent dans des conditions sûres et saines. Nous nous engageons à faire tout le nécessaire pour créer un environnement de travail agréable et, surtout, pour assurer la sécurité et le bien-être de nos salariés.

Le déménagement, la gestion de documents et plus généralement les professions liées à la mobilité induisent la manutention et la conduite sur route d'objets lourds ; deux activités pouvant se révéler dangereuses si elles sont mal gérées. Mobilitas s'engage à prendre en compte leur pénibilité et chaque entité du groupe doit appliquer strictement les procédures d'hygiène et de sécurité.

- Des documents pratiques (le Manuel d'Hygiène et de Sécurité AGS, le Livret d'accueil Archiv System etc.) comprennent des listes complètes de conseils, tels que les positions à adopter avant de soulever un objet, comment soulever une charge, comment la déposer et la manier, les gestes et postures à éviter, etc.
- Mobilitas s'applique à sensibiliser et à former ses salariés afin de les impliquer au mieux dans la politique sécurité du Groupe.

- Les camions utilisés dans le réseau Mobilitas sont pensés pour optimiser le confort et la sécurité des chauffeurs**.** Ils sont dotés d'équipements de pointe, font l'objet d'inspections de maintenance et sont remplacés régulièrement.

→ Chaque membre de l'équipe opérationnelle doit :

- Lire et appliquer les Manuels d'Hygiène et de Sécurité
- Veiller à ne pas se mettre en danger ou mettre en danger autrui
- Signaler à la hiérarchie tout comportement, équipement, installation susceptible de compromettre la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

FORMATION

Chez Mobilitas, les hommes et les femmes sont au cœur de la réussite, aussi le Groupe se porte-t-il garant de l'épanouissement professionnel de chacun de ses collaborateurs.
L'investissement dans la formation de collaborateurs, dans les pays où Mobilitas est implanté, est une composante fondamentale de la vision du Groupe.

Mobilitas offre un dispositif de formation complet et adapté aux différents profils des collaborateurs afin de garantir leur évolution et leur développement professionnel au sein du Groupe :

- Formations locales : dans chaque pays où nous sommes implantés, nous recrutons principalement du personnel local contribuant au développement économique et social du pays d'implantation. Des formateurs sont envoyés dans les filiales du monde entier.

- Formations des jeunes : nous soutenons le programme V.I.E depuis de nombreuses années et sommes attachés à contribuer à la formation et à l'insertion des jeunes dans le monde du travail à l'international.

- Formations métiers : Mobilitas met un point d'honneur à délivrer une formation continue, de qualité, adaptée à tous les métiers présents dans le Groupe. (déménageurs, emballeurs, archivistes, etc). Des formations internes sont organisées dans l'ensemble du réseau ainsi que des formations externes se déroulant dans des centres de formation reconnus au niveau national et international (FIDI, AFT IFTIM…) .

- Formations administratives : sessions de formation pour nos commerciaux, nos comptables et nos gestionnaires et programmes de formation continue.

DIALOGUE SOCIAL

Mobilitas s'engage à développer une relation de confiance avec ses collaborateurs et encourage le dialogue social à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
Mobilitas tient également à communiquer de manière transparente et ouverte les informations concernant l'activité du Groupe à l'ensemble de ses collaborateurs.

RESPECT DE LA VIE PRIVEE

Mobilitas respecte la vie privée de ses collaborateurs et s'interdit tout jugement ou prise en compte des croyances religieuses, opinions politiques ou orientations sexuelles dans les décisions à caractère professionnel.

DISCRIMINATIONS ET DIVERSITE

En tant que Groupe international, Mobilitas croit en la richesse des différences. Les origines diverses de nos collaborateurs constituent une véritable force pour le Groupe, amènent une meilleure compréhension des marchés, apportent une grande capacité d'adaptation et favorisent l'émulation intellectuelle.

Mobilitas s'interdit la pratique de discriminations au cours du processus de recrutement ainsi que durant les étapes rythmant l'évolution interne de ses collaborateurs.

→ Chacun doit s'assurer de ne pratiquer aucune discrimination portant particulièrement sur :

- L'origine,
- Le sexe,
- L'orientation sexuelle,
- L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race,
- Les opinions politiques,
- Les activités syndicales ou mutualistes,
- Les convictions religieuses,
- L'apparence physique,
- Le patronyme,
- L'état de santé,
- Le handicap,
- L'état de grossesse,
- L'âge,
- La situation de famille.

Au-delà de la lutte contre les discriminations, Mobilitas s'est engagé dans une démarche de promotion de la diversité afin d'appuyer l'intégration et l'évolution professionnelle de certaines populations : les jeunes, les femmes, les seniors. Le Groupe se positionne dans une optique de progrès sur ces questions et tient, à l'avenir, à élargir ses actions à d'autres populations.

Conscient du chemin qu'il reste à parcourir, Mobilitas a signé la Charte de la Diversité afin de formaliser et de donner un cadre à son engagement.

→ Chaque collaborateur doit promouvoir la démarche de Mobilitas en faveur de la diversité auprès des fournisseurs, prestataires et parties prenantes.

HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

Chaque collaborateur a le droit au respect de la dignité humaine. Mobilitas condamne toute forme de harcèlement sexuel ou moral, au siège comme dans toutes ses filiales.

Mobilitas respecte *a minima* les lois en vigueur dans les pays ou le Groupe est implanté. Cependant, si la législation de certains pays n'est pas suffisamment protectrice à l'égard de certains comportements, les collaborateurs du Groupe doivent considérer que toute forme d'intimidation, d'humiliation, de privation, de chantage, tout contact physique ou sollicitation inconvenante ne sont pas acceptables pour Mobilitas.

→ Chacun des collaborateurs de Mobilitas doit :

- S'abstenir de tout harcèlement sexuel ou moral,
- Traiter ses collègues de travail avec respect,
- En parler, ouvrir le dialogue avec la hiérarchie (RH ou responsable direct) s'il est victime ou témoin d'actes ou paroles qui lui semblent tenir du harcèlement moral ou sexuel.

COMME CITOYEN ECO-RESPONSABLE

RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

Au nom de la responsabilité sociale d'entreprise, Mobilitas reconnaît avoir des responsabilités en matière environnementale en assurant un contrôle de l'impact de ses activités et de son empreinte carbone. Le Groupe reconnaît également avoir un rôle à jouer quant au comportement individuel de l'ensemble de ses collaborateurs et de ses partenaires extérieurs, en leur communiquant les meilleures pratiques et habitudes à mettre en œuvre en matière environnementale.

Mobilitas s'attache à mener diverses actions visant à maîtriser son impact environnemental et s'engage à progresser dans cette voie :

- Mobilitas, via la marque AGS, s'est engagé dans une démarche de comptabilisation de ses émissions de CO_2 et de mise en place de pistes et actions de réduction (Bilan Carbone®).

- Afin de reconduire les certifications FAIM pour son activité de déménagement international, toutes les agences accréditées font l'objet de contrôles réguliers sur site, destinés à évaluer la conformité des procédures et à garantir que les critères environnementaux sont respectés et satisfont les standards rigoureux de la FIDI en matière de :

    - Tri des déchets plastiques, papiers et cartons pour le recyclage
    - Recyclage des cartouches d'impression
    - Favorisation de la communication électronique dans le but de réduire la consommation de papier
    - Utilisation de matériaux d'emballage de qualité pouvant être recyclés
    - Programme de maintenance préventive de tous les véhicules
    - Utilisation de transports maritimes ou fluviaux partout où cela est possible
    - Minimisation du transport routier de marchandises
    - Utilisation et élimination de façon contrôlée et régulée de toutes les huiles de moteurs
    - Elimination des batteries des véhicules en accord avec les règles en vigueur.

De plus, Ernst and Young procède aux audits de renouvellement des entités certifiées, assurant ainsi une totale objectivité et un respect des normes citées.

- Mobilitas s'efforce de sensibiliser ses collaborateurs aux gestes simples permettant de préserver l'environnement.
- Mobilitas est partenaire de l'association de solidarité internationale Planète Urgence et participe à un vaste programme de reforestation au Mali, en Indonésie et à Madagascar. Pour chaque déménagement international effectué par AGS ou pour 15 cartons archivés par ARCHIV SYSTEM, Mobilitas s'engage à planter un arbre.

→ Chacun des collaborateurs doit contribuer, soutenir et promouvoir les projets environnementaux menées par Mobilitas et ses entités.

→ Chacun est également invité à s'auto-discipliner et à veiller au respect des bonnes pratiques quotidiennes en matière environnementale telles qu'énoncées dans les supports de communication pédagogiques produits par Mobilitas.

SOLIDARITE

Mobilitas s'investit sur le champ de l'intégration des jeunes dans le monde professionnel en menant une politique **V.I.E** dynamique, notamment via sa maison mère. Appliquant l'adage qu'une entreprise qui ne se préoccupe pas de la jeunesse n'a pas d'avenir, Mobilitas met un point d'honneur à accueillir chaque année des stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation ainsi que de nombreux jeunes diplômés en contrat de V.I.E.

Ayant acquis une riche expérience de l'international, Mobilitas s'efforce d'en faire bénéficier des entreprises plus petites ou plus jeunes.
Cet **appui aux PME** prend diverses formes dont notamment :

- La participation active au CNCCEF : Mobilitas compte plusieurs Conseillers au Commerce Extérieur de la France qui partagent leur expérience de l'international avec les PME.

- Le portage de V.I.E : chaque année, Mobilitas accueille des V.I.E dans les locaux de ses filiales à l'étranger et assure leur tutorat au bénéfice de PME qui ne pourraient tenter l'expérience sans ce soutien externe.

CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE

l'Europe s'engage en France

COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

CHARTE DE LA DIVERSITE

Nous nous engageons !

Les 6 engagements de la Charte de la Diversité

Favoriser le pluralisme et rechercher la Diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour toute organisation. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur son image vis-à-vis de ses employés, de ses collaborateurs, de ses clients, de ses prestataires extérieurs, de ses partenaires, de ses administrés, de ses adhérents, de ses usagers, etc., sur son territoire, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la Diversité que nous signons a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique, sociale... au sein de notre organisation.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

- **Sensibiliser et former** nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la Diversité.
- **Respecter et promouvoir** l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- **Chercher à refléter la Diversité** de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- **Communiquer** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la Diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de Diversité **un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de Diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.

Fait à Gennevilliers, le ..15/03.... **2012**

Pour
MOBILITAS
Alain TAÏEB
Président Directeur Général

S.G. DE LA CHARTE DE LA DIVERSITE
Fella IMLAHAYENE
Secrétaire générale

TABLEAU RECAPITULATIF V.I.E 2011

	RESEAU AFRIQUE		RESEAU ASIE		RESEAU EUROPE		Total des V.I.E en poste par mois
2011	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	
Janvier	10	1	2	0	5	1	17
Février	10	0	2	0	5	0	17
Mars	9	0	2	0	5	0	16
Avril	10	1	1	0	4	0	15
Mai	11	1	1	0	4	0	16
Juin	11	2	1	0	3	0	15
Juillet	11	0	0	0	3	0	14
Aout	9	0	0	0	3	0	12
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Decembre							
Moyenne des V.I.E en poste par réseau sur l'année	10,13		1,13		4,00		15
							Moyenne Groupe des V.I.E en poste sur l'année
Total des V.I.E recrutés sur l'année par réseau		5		0		1	6
Prévisionnel des recrutements pour 2011		3		0		1	4

TABLEAU RECAPITULATIF V.I.E 2010

	RESEAU AFRIQUE		RESEAU ASIE		RESEAU EUROPE		Total des V.I.E en poste par mois
2010	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	**V.I.E en poste recrutés inclus**	**V.I.E recrutés**	
Janvier	24	1	2	0	5	0	31
Février	25	2	3	1	5	0	33
Mars	24	0	3	0	5	0	32
Avril	22	0	3	0	5	0	30
Mai	23	1	3	0	5	0	31
Juin	23	0	3	0	5	0	31
Juillet	22	0	3	0	5	0	30
Aout	17	0	3	0	4	0	24
Septembre	15	0	3	0	5	1	23
Octobre	15	0	3	0	5	0	23
Novembre	15	0	3	0	5	1	23
Decembre	12	0	2	0	5	0	19
Moyenne des V.I.E en poste par réseau sur l'année	19,75		2,83		4,92		28 — **Moyenne Groupe des V.I.E en poste sur l'année**
Total des V.I.E recrutés sur l'année par réseau		4		1		2	7
Prévisionnel des recrutements pour 2011 (remplacement)		8		0		1	9
Prévisionnel des recrutements pour 2011 (projet)		1		1		0	2
							11

Date de diffusion de l'annonce :

FICHE DE RECRUTEMENT / MOBILITÉ INTERNE	
Identification du poste	
Intitulé du poste	
Recruteur	
Place dans la hiérarchie du poste	
Motif du recrutement	
Finalité du poste (pourquoi est il nécessaire)	
Missions et activités du poste	
Contrainte liée à la nature du poste	
Type de poste CDD/CDI temps plein/temps partiel	
Date de prise de fonction	
Compétences requises sur le poste	
savoir*	
savoir faire**	
savoir être***	
Profil recherché	
Diplômes	
Expériences professionnelles	
Lequel des deux est à privilégier (justifier)	
Compte-rendu d'entretien	
Identification du candidat (nom,prénom)	
convient au poste (justifier)	
ne convient pas au poste (justifier)	
Observations diverses	

PLAN SENIORS

Les points qui doivent être développés :

1 – Recrutement dans la mesure du possible de « seniors »

- Nouvelle procédure en matière de réception des CV : ôter les âges mentionnés sur les CV à réception de ceux-ci
- Privilégier l'expérience professionnelle par rapport au niveau de diplôme
- Etablir des tests lors des entretiens afin de définir les aptitudes réelles du candidat
- Relation avec le Pôle Emploi afin de connaître les modalités permettant de recruter plus facilement des « seniors », sachant qu'on ne peut mettre dans une annonce que l'emploi vise spécifiquement une personne « senior »
- Se renseigner sur le contrat aidé ou de professionnalisation
- Participer à des forums « emploi seniors »
- Mixité dans les équipes. En effet, il est important de ne pas caser les seniors
- Accueil, mise en place d'un parrainage qui accompagnera le senior dans ses débuts dans la Société afin de lui permettre de s'intégrer facilement.

Concernant ce point, une note de service devra être éditée afin de prendre en compte quelques modifications sur les modalités de recrutement (cacher l'âge, mixité dans les équipes …), afin que les personnes en charge des recrutements suivent les nouvelles mesures.

2 - Développement des compétences et accès à la formation

- Prendre en compte les désirs de la personne concernée. Se sent-elle capable ou veut-elle acquérir de nouvelles compétences ? Les entretiens individuels annuels permettent aussi de pouvoir échanger sur ce sujet directement avec la personne concernée. Ainsi, le responsable doit savoir rassurer le « senior » sur ses capacités à apprendre de nouvelles choses et établir avec lui ses capacités d'appréhension.
- Adapter les modalités de formation. Il est à noter que la première formation qui pourrait être proposée au personnel senior est une formation en informatique sachant que cet outil est d'une utilité journalière et que la personne a besoin de retrouver une utilité dans la formation suivie pour ses tâches quotidiennes. En outre, il convient de vérifier auprès de l'OPCA les formations qui sont proposées et qui pourraient intéresser nos seniors.
- Il est important de laisser entendre au « senior » que malgré une formation et une possibilité d'évolution, il aura toujours la possibilité de revenir à son poste initial.
- Un suivi individualisé doit être effectué.

3 – Transmission de savoir et compétence au tutorat

- Au travers des entretiens individuels annuels, proposer au senior d'apporter ses connaissances à une tierce personne qui aurait des lacunes sur un sujet qu'il maîtrise. Proposer ainsi au senior des missions de tutorat auprès de nouvelles recrues ou de personnes qui en auraient besoin.
- Demander aussi au senior de parrainer les nouveaux arrivants afin de leur faciliter leur intégration dans la Société.

Rapport d'Activités

2010 - 2011

PARTENARIAT

MOBILITAS et PLANÈTE URGENCE
NOUS VOUS AIDONS À AGIR

MOBILITAS

« Depuis toujours, Mobilitas effectue un travail de fond au sein de chaque entité qui constitue le groupe afin d'intégrer à sa politique et à ses activités les aspects économiques, sociaux et environnementaux repris dans la définition même du Développement Durable.

Dans la continuité de cette dynamique et soucieux de promouvoir les économies locales des pays où il est implanté, le groupe a souhaité s'investir concrètement, aux côtés de l'association Planète Urgence, dans un vaste projet de développement économique et de reforestation.

Entreprise à la fois familiale et globale, capable de servir ses clients sur les cinq continents tout en conservant une dimension humaine, Mobilitas a la volonté de s'associer à ce projet et d'y apporter sa contribution.

Après deux ans de coopération, nous avons jugé important de faire un premier bilan. Ce rapport fait état de nos activités avec Planète Urgence et dresse les perspectives d'un partenariat durable. Je vous en souhaite une excellente lecture. »

Alain Taïeb
Président Directeur Général du Groupe Mobilitas

❶ Planète Urgence et Mobilitas

Planète Urgence est une association de solidarité internationale, fondée en 2000 et reconnue d'utilité publique en 2009. Son slogan « Nous vous aidons à agir » représente parfaitement ce qui anime l'association. Son objectif est de soutenir et d'encourager l'autonomie des populations et la protection de l'environnement par le partage des savoir-faire, la formation, ou l'appui technique de porteurs de projets partout dans le monde.

PLANÈTE URGENCE
NOUS VOUS AIDONS À AGIR

Planète Urgence intervient sur les 5 continents et dans 16 pays, à travers deux types de programmes : « Congé Solidaire », « Environnement & Développement » et différents projets : la plantation d'arbres, la distribution de kits scolaires et la construction de logements.

L'engagement de Mobilitas : compenser l'impact écologique de ses activités et participer au développement économique de communautés locales.

Mobilitas s'est engagé dès 2010 à soutenir le programme « Environnement et Développement », via deux de ses marques : AGS, entreprise de déménagement international et ARCHIV SYSTEM, spécialiste de la gestion d'archives. C'est ARCHIV SYSTEM qui s'est dans un premier temps lancé dans l'opération « 15 cartons d'archives = 1 arbre planté». Cette expérience a inspiré AGS, sa marque sœur, qui s'est engagée dans le projet « 1 déménagement international = 1 arbre planté ».

AGS et ARCHIV SYSTEM se sont donc associées à plusieurs projets de reforestation sous le patronage de Planète Urgence, dont l'objectif est double :

- Protéger la biodiversité.
- Favoriser le développement économique des populations locales dans les pays où elles sont implantées.

❷ Les projets soutenus par Mobilitas

Mobilitas soutient les projets de Planète Urgence et intervient dans 3 pays : en Indonésie, au Mali et à Madagascar.

Indonésie : Restauration de la Mangrove

Depuis les années 70, les mangroves indonésiennes, écosystème unique au monde, refuge pour la biodiversité et ressource des populations locales, ont perdu près de 50% de leur surface. On estime le rythme de déforestation à 2% par an. Face à la dégradation croissante de l'écosystème des mangroves, Planète Urgence s'est fixée les objectifs suivants :

- Protéger et réhabiliter les zones de mangroves menacées ;
- Aménager des zones consacrées aux mangroves sur deux villages dans le but de les gérer durablement ;
- Sensibiliser les populations locales et développer des activités économiques respectueuses des arbres.

Type d'arbres plantés : mangroves

Sur les 7 sites de réhabilitation que compte le projet, Mobilitas est intervenu sur les communes de Percut et de Karang Gading.

Mali : Développment agro-sylvicole

Dans un contexte de forte pression démographique entraînant un besoin en énergie domestique croissant, la désertification du Mali est devenue préoccupante. Pour contrer ce phénomène, Planète Urgence, en partenariat avec des associations locales et Mobilitas, a souhaité développer son action dans la région du cercle du Mopti.

Les projets :

- Réalisation de parcelles de plantations agro-forestières familiales pour une production durable des produits forestiers : feuilles de henné et fruits du jujubier.
- Développement du maraîchage, source de revenus et de sécurité.

Le projet vise à la mise en place de 950 parcelles d'un hectare, dotées chacune d'un puits, d'une zone de maraîchage et de 1 050 arbres.

Type d'arbres plantés :

- Des haies vives : elles protègent la parcelle de l'érosion et des conséquences de la divagation des animaux.
- Des arbres fruitiers : ils commencent à produire des fruits 3 à 4 ans après la plantation (ex : baobab).

Madagascar : Reboisement de proximité avec l'organisation Voary Vao

Débuté en octobre 2011, ce projet a pour but d'appuyer et de renforcer l'initiative de l'association locale Voary Vao dans ses actions de soutien de l'économie locale et de reboisement de forêts. Madagascar est un pays d'une grande pauvreté mais qui dispose d'une biodiversité exceptionnelle, menacée par une déforestation intense.

Récent, ce projet a cependant bénéficié de toute l'attention de Mobilitas dès ses débuts. Le groupe a ainsi investi pour l'année 2012 dans la plantation de 7 950 arbres sur les 35 000 arbres prévus par Planète Urgence. En participant à 23 % de la plantation de 2012, Mobilitas atteste de l'importance attachée au soutien de nouveaux projets et de sa volonté de toujours aller de l'avant.

Types d'arbres plantés : eucalyptus, acacias et pins.

❸ Bilan écologique et humain du partenariat Mobilitas - Planète Urgence

Nombre d'arbres plantés par Mobilitas - fin 2011	
Indonésie	17 500
Mali	26 500

En deux ans, le Groupe Mobilitas a planté **44 000 arbres.**

Bilan de nos actions en Indonésie

L'investissement de Mobilitas a permis la plantation de **17 500 arbres** de mangrove sur 5 parcelles, anciens bassins de pêche devenus inactifs en raison de la dégradation des conditions écologiques du milieu due à une pratique intensive de la pêche.

Impacts environnementaux

- Réhabilitation écologique du bassin : les mangroves permettent de lutter contre l'érosion, purifier l'eau et de créer un écosystème favorable à l'aquaculture.
- Préservation de la biodiversité : les mangroves constituent un habitat important pour les oiseaux (locaux et en migration).
- Piégeage du carbone : les mangroves font partie des arbres qui séquestrent le plus de carbone.

Impacts socio-économiques

- Utilisation des fruits de la mangrove : une activité génératrice de revenus grâce à la confection de plats et pâtisseries locaux.
- Utilisation du bois de la mangrove : un bois d'œuvre, de construction, qui est très adapté aux zones humides ou côtières.
- Enfin, le bassin, une fois reboisé, libérera des productions aquacoles naturelles et de bien meilleure qualité (crevettes, crabes et poissons). Il faut cependant attendre 3 à 4 ans pour en voir le résultat, temps de pousse des arbres.

Bilan de nos actions au Mali

Au Mali, la plantation de **26 500** arbres a permis la réalisation de 25 parcelles agro-forestières. Ces parcelles font en moyenne un hectare et bénéficient à une famille de 8 à 10 personnes.

Impacts environnementaux

- Réduction des phénomènes d'érosion éolienne et solaire.
- Une parcelle permet la pérennisation d'un puits, essentiel en zone rurale semi-aride.
- Lutte contre la désertification et renforcement de la capacité d'adaptation des populations aux effets du changement climatique.

Impacts socio-économiques

Année 1 de la parcelle

1. Production de fourrage pour les animaux domestiques.

Baisse de la dépendance lors de la période de transition entre deux récoltes (flambée des prix).

2. La production de fruits et légumes permet un revenu de contre-saison.

Un apport estimé à 1 mois et demi de revenu = 45€

Résultats en année 3

1. Exploitation durable des arbres forestiers par les familles pour leurs besoins de bois en energie.

Une économie équivalente à un tiers des revenus d'une famille en zone rurale (10 € environ par mois).

Une ressource durable à proximité : la corvée de bois des femmes est adoucie.

- Support des frais de scolarité des enfants ;
- Diversification de l'alimentation.

2. Exploitation des arbres fruitiers.

- Diversification de l'alimentation ;
- Revenu sous forme de fruits séchés, confitures ou sirops.

Bilan de nos actions à Madagascar

Notre action à Madagascar, débutée fin 2011, ne peut générer de bilan à l'heure où nous rédigeons ce rapport. Néanmoins, nous savons déjà que notre action contribuera au reboisement de **plus de 30 000 arbres** de diverses essences sur une période de 18 mois ainsi qu'à l'éducation des communautés en matière de reboisement et de respect de l'environnement.

❹ Les perspectives 2012

Arbres plantés par Planète Urgence

- Indonésie
- Mali
- Madagascar

Arbres plantés par Mobilitas

Pour en savoir plus sur Planète Urgence

www.planete-urgence.org

Pour visualiser les arbres plantés par Mobilitas,
rendez-vous sur :

http://www.planete-urgence.org/entreprise/geolocalisation.htm

MOBILITAS

www.mobilitas.org

AGS

Worldwide movers,
you deserve the best

Déménagements & Garde-Meubles
International Moving & Storage

LE DÉMÉNAGEUR RESPONSABLE

Entreprise citoyenne et responsable implantée dans 76 pays, AGS s'engage pour le développement durable au travers d'actions locales.

PLANÈTE URGENCE
NOUS VOUS AIDONS À AGIR

Depuis 2010, AGS est partenaire de Planète Urgence et participe à 3 projets pour protéger la biodiversité et favoriser le développement socio - économique des communautés.

1 Le développement agro-sylvicole au Mali : 818 750 arbres plantés dans la région de Mopti

Des productions fruitières, maraichères et fourragères pour lutter contre la désertification et favoriser le développement économique local.

2 La restauration de la mangrove en Indonésie : 2 858 188 arbres plantés dans la région Nord Sumatra

Reconstitution d'un corridor de mangrove pour lutter contre le réchauffement climatique et protéger la biodiversité.

3 Le reboisement des forêts de tapias à Madagascar : 10 000 arbres plantés dans la région d'Itasy

Reboisement des forêts de tapias et sensibilisation des communautés pour lutter contre la déforestation massive et apporter un soutien économique aux populations locales.

© Photographies : PLANÈTE URGENCE

MALI

- 14 millions d'habitants.
- 1 240 000 km2.
- IDH : 173/177.
- Un des pays les plus exposés au réchauffement climatique.

La zone de reforestation se répartit sur 4 communes : Mopti, Sio, Fatoma et Konna. Planète Urgence a déjà planté 818 750 arbres dans la région et a baptisé le projet « 1 million d'arbres pour Mopti ».

INDONÉSIE

- 120 millions d'hectares de forêt.
- Plus de 2 millions détruits chaque année.
- Destruction contribuant au réchauffement global et à de nombreuses catastrophes naturelles.

Le programme est mis en œuvre au nord-est de l'île de Sumatra dans les trois districts de Medan, Deli Serdang et de Langkat, dans la province Nord-Sumatra. Après deux ans d'action, près de 2 283 900 palétuviers ont été replantés.

MADAGASCAR

- Région d'Itasy : 5 hectares de forêt de tapias détruites, soit 10 000 arbres.
- Forêts menacées par les feux de brousse et le besoin en bois de chauffe.
- Mise en danger des ressources économiques locales produites par les arbres : vers à soie, fruits, plantes médicinales, champignons.

Développement d'un espace de plantation dans la région d'Itasy, à Arivonimamo à 30 km à l'est d'Antananarivo, la capitale. Depuis 2010, 10 000 tapias ont été plantés

Localisez les arbres plantés en un clic sur http://www.planete-urgence.org/entreprise/geolocalisation.htm

THE GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

AGS soutient le Pacte Mondial des Nations Unies et adhère à ses 10 Principes.
Pour plus d'information, visitez www.agsmovers.com/globalcompact

AGS
Worldwide movers, you deserve the best
Déménagements & Garde-Meubles
International Moving & Storage

AGS : 61, rue de la Bongarde, 92230
Gennevilliers - France
Tél: +33 (0)140 80 20 20
Fax: +33 (0) 140 80 20 00
www.ags-demenagement.com

PLANÈTE URGENCE
NOUS VOUS AIDONS À AGIR

Planète Urgence :
39 rue Crozatier, 75012
Paris - France
Tél: +33 (0)1 43 40 42 00
www.planete-urgence.org

Click here to read this message in English.

AGS, nous vous devons le meilleur
www.ags-demenagement.com

AGS renouvelle sa convention avec Planète Urgence pour 21 500 arbres et l'étend à Madagascar !

Chers collègues,

Le groupe AGS représenté par M. Gilles Taïeb, Directeur Général du Groupe, a signé le 15 janvier dernier le renouvellement de la convention avec l'association Planète Urgence. S'inscrivant dans le cadre du Pacte Mondial des Nations – Unies, dont nous sommes membres depuis 2009, cet engagement marque la détermination du Groupe AGS à mener plusieurs actions en faveur de l'environnement.

Ainsi, le Groupe AGS, Société innovante et éco - responsable, annonce avoir planté 44 000 arbres au Mali et en Indonésie depuis le début de l'expérience, en janvier 2010.

A ce jour, plus de 44 000 arbres ont été plantés.

Cette nouvelle convention est plus qu'un simple renouvellement : enthousiasmé par ce partenariat, le Groupe a décidé d'étendre sa zone de plantation à Madagascar participant ainsi au reboisement des forêts locales.

Présent au Mali, en Indonésie et à Madagascar via les filiales AGS Frasers et AGS Four Winds, AGS participe non seulement à la lutte en faveur de la réduction des gaz à effets de serre, mais aussi activement et localement à la restauration de mangroves, à la lutte contre la désertification, au développement communautaire, à l'optimisation de l'énergie domestique et bien d'autres domaines liés à cette implication unique.

Zoom sur Madagascar :

- Près de 8000 arbres seront plantés par le Groupe en 2012
- Reboisement des forêts de tapias (arbre malgache)
  Ces forêts riches en ressources (vers à soie, fruits, champignons) sont vitales pour la viabilité économique des populations locales
- Sensibilisation et soutient auprès des communautés

Cliquez ici, sélectionnez un partenaire dans le menu navigation sur la droite de l'écran et cliquez sur Mobilitas (cercle rouge) dans la liste des partenaires pour localiser les arbres.

Cliquez ici pour télécharger les outils utiles à la promotion de ce projet : les plaquettes en version e-mail et imprimable, sur du papier recyclé exclusivement, ainsi que les logos.

Il s'agit là d'un outil de vente incontestable qui sera apprécié par vos clients.

AGS s'engage en 2012 à planter 21 500 arbres supplémentaires !

Si vous avez des questions, besoin d'informations complémentaires, n' hésitez pas à nous écrire rse@agsmovers.com

Merci pour votre soutien !

One International Move with AGS
= One Tree Planted

PLANÈTE URGENCE
NOUS VOUS AIDONS À AGIR

Photographies © Planète Urgence

Formation
personnel commercial

Initiative reforestation

Février 2011

Sommaire

- Notre politique d’entreprise responsable
- Planète Urgence
- Envoi des certificats
- Rapports
- Les outils à disposition

Notre politique d'entreprise responsable

Pacte Mondial

Les valeurs fondamentales d'AGS : ***Qualité, Performance, Respect, Innovation*** et ***Solidarité.***

Le Groupe participe au Pacte Mondial des Nations-Unies et soutient ses 10 principes fondamentaux.

Nous mettons en oeuvre la promotion de ces principes dans toutes nos activités :

- ***Droits de l'Homme***
- ***Normes de travail***
- ***Environnement***
- ***Lutte contre la corruption***

THE GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Planète Urgence

Planète Urgence

Programme Environnement et Développement

Le développement agro-sylvicole au Mali :
634 479 arbres plantés dans la région de Mopti

La restauration de la mangrove en Indonésie :
2 283 900 arbres plantés dans la région Nord Sumatra

Notre politique d'entreprise responsable

Initiative 1 déménagement = 1 arbre

Le Groupe AGS a décidé de s'associer avec Planète Urgence et de **planter des milliers d'arbres afin de réduire les émissions de gaz à effets de serre** générées par ses actions.

Le Groupe AGS plantera donc un arbre au Mali ou en Indonésie pour chaque déménagement international, l'objectif étant 33 000 d'ici la fin 2011.

Notre politique d'entreprise responsable

Exemple de certificat

Certificat de plantation

AGS, en partenariat avec Planète Urgence, a planté un arbre au Mali pour :

AGS s'engage pour la protection de l'environnement et vous remercie d'avoir soutenu cette initiative.

Christophe Mordelet
Secrétaire Général

Envoi automatisé des certificats

Une fois la lettre de voiture ou la job card émise sur NSI, un email automatique sera envoyé au client avec un lien où il pourra télécharger son certificat.

Les informations doivent donc être renseignées sur NSI dès le premier rendez-vous avec le client.

Exemple d'email envoyé au client

Attention, cet email ne sera envoyé que si l'email du client et toutes les informations ont été correctement saisies sur NSI.

Exemple 1

Exemple erreur 2

Communiquer sur l'initiative
Rapports

Un rapport pour chaque filiale sera envoyé automatiquement le 1 de chaque mois au directeur d'agence et à l'adresse email **greenmove@agsmovers.com**

Ce rapport fera apparaitre les certificats émis par chaque filiale, ce qui permettra au groupe d'avoir un suivi de l'envoi des certificats.

Exemple de rapport mensuel

Attention, ce rapport ne sera envoyé que si toutes les informations ont été correctement saisies sur NSI.

Communiquer sur l'initiative

Les outils à disposition

Supports

- La brochure en PDF à transmettre par email
- La brochure à imprimer sur papier recyclé
- Les logos

(tous les documents sont disponibles en français et en anglais sous la rubrique ***Planète Urgence*** de l'intranet)

Pourquoi choisir AGS

- Rendez votre déménagement "vert" grâce à la reforestation = réduction de votre empreinte écologique
- Le client devient un acteur responsable en choisissant AGS = favoriser développement socio économique

Le client aura son certificat personalisé; il peut choisir le pays de plantation.

Merci pour votre attention

Déploiement Bilan Carbone - 2012	Janvier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin		Juillet		Aout		Septembre		Octobre		Novembre	
	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30	1-15	15 - 30
Phase pré-lancement																						
Présentation top management																						
Validation du projet																						
Phase préparatoire																						
Sensibilisation mgmt AGS Paris																						
Identification d'un référent BC																						
Rédaction et Mise en ligne annonce recrutement																						
Phase de pré recrutement stagiaire																						
Formation IFC Module 1 : référent																						
Recrutement stagiaire																						
Arrivée stagiaire et Formation IFC Module 1 (si besoin)																						
Identification des personnes ressources et sensibilisation des salariés AGS Paris																						
Point à date avec le marketing																						
Phase opérationnelle																						
Collecte des données																						
Intégration données tableur BC																						
Sortie BC																						
Phase analytique																						
Exploitation des résultats																						
Définition des objectifs de réduction																						
Etablissement de pistes d'action de réduction																						
Budgétisation des pistes d'action																						
Rédaction du rapport final d'intervention																						

MOBILITAS

Code de conduite anti-corruption

Mise à jour janvier 2012

MOBILITAS

1. Notre Politique

1.1 En tant qu'employés représentant la société Mobilitas, nous nous engageons à:

- Nous conduire de façon honnête et fiable et donner le bon exemple.
- Assurer que notre comportement est conforme aux politiques et aux règles de Mobilitas.
- Utiliser nos ressources dans le meilleur intérêt de Mobilitas, sans les abuser.
- Ne pas verser ou accepter de pots de vin.
- Faire une distinction claire entre les intérêts de Mobilitas et nos intérêts privés. Nous évitons les conflits d'intérêts possibles. Nous n'acceptons pas de cadeaux, d'invitations ou d'autres avantages qui pourraient contredire ce principe.
- Assurer que nous nous conformons à la législation nationale et internationale.
- Signaler les incidents, les risques et les problèmes qui s'écartent de nos politiques.
- Etre continuellement conscients de, et maintenir notre intégrité.

1.2 En tant que représentants de la société Mobilitas:

- Nous nous engageons dans cette politique et dans un effort continu pour maintenir notre intégrité.
- Nous nous assurons que notre entreprise se conforme à la réglementation nationale et nous nous engageons à une approche de gestion ouverte et transparente.
- Nous nous attendons à ce que nos partenaires et autres associés commerciaux respectent cette politique.

2. Définition de la corruption

La corruption est le manque d'intégrité ou d'honnêteté (en particulier l'acceptation d'un pot de vin), l'abus d'une position dominante ou l'utilisation abusive de l'influence pour un gain malhonnête. La corruption comprend le fait d'accepter de l'argent, un service rendu ou une faveur accordée à une personne en position de confiance pour influencer les opinions et la conduite de cette personne.

3. Contributions politiques, de bienfaisance et parrainages

Mobilitas n'accorde pas de soutien financier ou tout autre soutien aux partis politiques ou aux campagnes politiques. Le soutien communautaire et les dons sont acceptables que ce soit en nature, en expertise, en services échangés ou en contributions financières directes.

Toutefois, les directeurs et les employés doivent s'assurer que les contributions de bienfaisance et les parrainages ne sont pas utilisés comme un subterfuge pour la corruption. En ce qui concerne les dons et le soutien communautaire, les acteurs locaux doivent être consultés pour faire connaitre les besoins pertinents.

4. Paiements de Facilitation

Les paiements de facilitation sont une forme de corruption dans le but d'accélérer ou de faciliter l'exécution d'un service par un fonctionnaire pour une tâche de routine du gouvernement, et non pour obtenir ou conserver un marché ou tout autre avantage irrégulier. Le paiement de facilitation est généralement exigé par les fonctionnaires de bas rang, à faible revenu afin que l'entreprise puisse obtenir des services auxquels elle n'aurait pas le droit dans des conditions normales. Les paiements de facilitation sont interdits.

Face à un paiement de facilitation, les étapes suivantes doivent être suivies par l'employé de Mobilitas:

- Résister activement au paiement.
- Informer son manager, si possible, avant d'effectuer tout paiement.
- Maintenir tout montant au minimum.
- Créer un dossier du paiement effectué.

Les preuves de toute demande seront gardées et utilisées dans le cadre d'un suivi régulier afin d'évaluer comment ces actions peuvent être corrigées.

5. Cadeaux, hospitalité et frais

Un employé ne doit ni donner ni recevoir des avantages qui pourraient être considérés comme un échange illicite ou irrégulier. Un employé doit s'abstenir d'offrir des avantages qui vont à l'encontre des normes du destinataire. En outre, les fonctionnaires et les administrateurs publics peuvent être sous des directives strictes qui les empêchent de recevoir des avantages. Offrir des avantages aux autorités gouvernementales ou publiques peut être considéré comme une infraction illégale dans certains pays.

Un employé n'est pas autorisé à accepter ou à donner des avantages ; ceci implique l'argent liquide ou son équivalent. Les cadeaux, l'hospitalité et les frais peuvent être offerts ou reçus, à condition qu'ils ne soient pas offerts dans le but de motiver le favoritisme et / ou de créer une obligation. Toute forme d'avantage doit être raisonnable et ne peut pas être offerte de manière régulière.

Les avantages sous forme de voyages, repas, réceptions, visites touristiques, cadeaux ou autres frais ne peuvent être offerts ou donnés qu'à des personnes ayant un intérêt professionnel dans la relation, et non aux époux ou aux membres de la famille.

Pour éviter une influence indue des cadeaux, de l'hospitalité et du divertissement sur les décisions d'affaires, le montant maximal pour les cadeaux, l'hospitalité et le divertissement doit être défini par la direction conformément aux normes professionnelles locales et de l'industrie, avant de faire des affaires dans le pays spécifique.

Les avantages, qu'ils soient acceptés ou donnés, doivent être documentés. Le dossier doit indiquer expressément la nature et l'objet de la dépense, et ces dossiers doivent être conservés.

6. Argent versé aux racketteurs

Dans certains cas, de l'argent peut être sollicité dans le cadre de racket. C'est un type d'extorsion qui pourrait impliquer des menaces physiques. Nous ne nous engagerons pas dans de telles menaces. Il est de notre obligation de protéger tout employé ou partenaire et de tels incidents doivent être signalés à la direction immédiatement. Dans certaines situations, de telles menaces pourrait conduire à la cessation d'activité.

7. Mise en œuvre

7.1 Rôles et responsabilités

Ce code de conduite anti-corruption a été développé afin de sécuriser et de détecter les actes qui ne sont pas conformes aux présentes directives. Il incombe à chaque employé de prévenir la corruption au sein de Mobilitas et de respecter le code de conduite.

Chaque directeur et chaque employé est indépendamment obligé de vérifier que toute interaction avec les fonctionnaires est conforme aux lois et règlements pertinents, et au présent code.

Il relève de la responsabilité de chaque responsable de communiquer ce code et de s'assurer que tous les employés concernés et toutes les parties externes travaillant pour le compte de Mobilitas, dans leur domaine de responsabilité, comprennent et respectent la procédure.

7.2 Relations commerciales

7.2.1. Filiales et partenaires commerciaux

Nous agissons avec prudence avant de nous engager avec un partenaire d'affaires et nous nous assurons que les filiales et les partenaires commerciaux connaissent et respectent notre code de conduite.

7.2.2 Distributeurs et agents

La rémunération des distributeurs et des agents doit être une rémunération appropriée et justifiable pour les services légitimes rendus. La relation doit être documentée et l'agent ou le distributeur doit s'engager contractuellement à respecter notre code de conduite. Nous suivrons la conduite de nos agents et distributeurs et nous nous réservons le droit de cesser toute collaboration dans le cas où ils paient, acceptent des pots de vin ou violent ce code de conduite.

7.2.3 Entrepreneurs et fournisseurs

Nous menons nos pratiques d'approvisionnement d'une manière équitable et transparente et nous agissons avec prudence lors de l'évaluation d'entrepreneurs ou fournisseurs potentiels. Nous communiquerons nos politiques anti-corruption à nos sous-traitants et fournisseurs. Nous suivrons la conduite de nos principaux entrepreneurs et fournisseurs et nous nous réservons le droit de résilier le contrat dans le cas où ils paient ou sollicitent des pots de vin. Nous ne traiterons pas avec les entrepreneurs et fournisseurs potentiels connus pour déroger à cette éthique.

7.3 Communication et formation

Les administrateurs de Mobilitas sont chargés de s'assurer que tous les employés sont informés de, et comprennent ce code de conduite. Chaque employé recevra la formation appropriée et les nouveaux employés en seront informés dans le cadre du programme d'orientation. Les employés clés reçoivent chaque année une formation obligatoire, prenant en compte la conformité aux lois, les règlements, les normes et la conduite pertinente pour notre domaine d'activité.

7.4 Sanctions

Aucun employé ne sera pénalisé ou soumis à d'autres conséquences négatives pour avoir refusé de payer des pots-de-vin, même si cette décision pourrait entraîner une perte de clientèle pour Mobilitas. Le non-respect de ce code donnera lieu à des mesures disciplinaires.

Ce code de conduite anti-corruption est accepté et signé par les représentants de Mobilitas.

_____	_____
Signature	**Date**
_____	_____
Signature	**Date**

AGS Worldwide Movers

Code of Conduct

April 2012

INTERNATIONAL

MOVING AND STORAGE

Our Policy

1.1 As employees representing AGS we:

- Behave honestly, are trustworthy and set a good example.
- Ensure that our behaviour complies with the policies and rules of AGS.
- Use our resources in the best interest of AGS, without misusing them.
- Do not pay or accept bribes.
- Make a clear distinction between the interests of AGS, and our private interests. We avoid possible conflicts of interest. We do not accept gifts, invitations or other advantages that could contradict this principle.
- Ensure that we comply with national and international legislation.
- Report incidents, risks and issues that deviate from our policies.
- Are continuously conscious about, and aim to maintain, our integrity.

1.2 As representatives of AGS company we:

- Commit ourselves to this policy and to the ongoing effort to maintain our integrity.
- Make sure that our company complies with national regulations and commit to an open and transparent management approach.
- Expect our partners and other business associates to respect this policy.

Definition of Corruption and Bribery

Corruption is the lack of integrity or honesty (especially the acceptance of a bribe) or the misuse of a position of trust for dishonest gain. Bribery includes accepting money or a favour offered or given to a person in a position of trust to influence that person's views or conduct.

Political and Charitable Contributions and Sponsorships

AGS does not grant financial or other support to political parties or political campaigns.

Community support and donations are acceptable be it in-kind, knowledge, services exchanged or direct financial contributions. However, managers and employees must ensure that

charitable contributions and sponsorships are not used as a subterfuge for, or constitutes, bribery. In relation to donations and community support, local stakeholders should be consulted to unveil relevant needs.

Facilitation Payments

Facilitation payments are a form of bribery made with the purpose of expediting or facilitating the performance by a public official for a routine government task, and not to obtain or retain business or any other improper advantage. The facilitation payment is typically demanded by low ranking and low income officials so that the business can obtain services which, under normal conditions, it would not be entitled to. Facilitation payments are prohibited.

Faced with a facilitation payment, the following steps must be taken by the AGS employee:

- Actively resist the payment.
- Inform your manager, if possible, before making any payment.
- Keep any amount to a minimum.
- Create a record of the payment.

Records of any demands will be kept and used as part of regular monitoring to assess how these actions can be positively changed.

Gifts, Hospitality and Expenses

An employee must not give or receive courtesies which could be seen as an illegal or improper exchange. An employee must refrain from offering courtesies which go against the recipient's standards. In addition, government or public officials may be under strict guidelines that prevent them from receiving courtesies. Offering courtesies to government or public officials may be considered an illegal offense in certain countries.

An employee is not allowed to accept or give courtesies, which involves cash or equivalents. Gifts, hospitality and expenses may be offered or received, provided they will not motivate favouritism and/or create any obligation. All courtesies must be reasonable and may not be offered regularly.

Courtesies in the form of travel, meals, receptions, sightseeing, gifts or other expenses may only be offered or given to persons with a professional interest in the relationship and not to any spouses and relatives.

To prevent gifts, hospitality and entertainment from having an undue influence on business decisions, the maximum amount for gifts, hospitality and entertainment must be defined by management in accordance with local professional and industry standards, prior to doing business in the specific country.

Courtesies, whenever accepted or given, must be documented and recorded. The recorded entry must expressly state the nature and purpose of the expenditure, and records must be preserved.

Protection Money

In some instances protection money may be solicited. This is a type of extortion which might involve physical threats. We will not engage in such threats. It is our obligation to protect any employee or partner and such incidents should be reported to management immediately. In certain situations such threats might lead to the termination of business.

Implementation

2.1 Roles and responsibilities

This Anti-Corruption Code of Conduct has been developed to secure and detect actions which do not comply with guidelines herein. It is every employee's responsibility to prevent bribery and corruption in AGS and to comply with the code of conduct.

Every manager and employee has an independent obligation to secure that any interaction with public officials complies with all relevant laws and regulations, as well as this code.

It is the responsibility of every manager to communicate this code and ensure that all relevant employees and external parties working on behalf of AGS, within their area of responsibility, understand and comply with the procedure.

2.2 Business relationships

2.2.1 Subsidiaries and business partners

We act with due care before engaging with a business partner and ensure that subsidiaries and business partners know and respect our code of conduct.

2.2.2 Distributors and agents

Compensation paid to distributors and agents must be appropriate and justifiable remuneration for legitimate services rendered. The relationship must be documented and the agent or distributor must contractually agree to comply with our code of conduct. We will follow the conduct of our agents and distributors and reserve the right of termination in the event that they pay or solicit bribes or in any other way violate this code of conduct.

2.2.3 Contractors and suppliers

We conduct our procurement practices in a fair and transparent manner and we act with due care when evaluating major prospective contractors and suppliers. We will make our anti-bribery policies known to our contractors and suppliers. We will follow the conduct of major contractors and suppliers and have a right of termination in the event that they pay or solicit bribes. We will avoid dealing with prospective contractors and suppliers known to pay bribes.

2.3 Communication and training

The directors of AGS are responsible for ensuring that all employees are informed about and understand this code of conduct. Each employee will receive the relevant training and new employees will be briefed as part of the orientation programme. Key employees will receive yearly mandatory training including compliance with laws, regulations, or standard conduct relevant to our field of business.

2.4 Sanctions

No employee will be penalised or be subject to other adverse consequences for refusing to pay bribes even if it may result in AGS losing business. Failure to observe this code is a cause for disciplinary action.

This Anti-Corruption Code of Conduct is agreed to and signed by the representatives of AGS.

_____	_____
Signature of AGS representative	**Date**
_____	_____
Name (printed) of signatory	**Position**
_____	
Company	
_____	_____
Signature of Network Manager	**Date**
_____	_____
Name (printed of signatory)	**Position**

Click here to read this message in English.

AGS, nous vous devons le meilleur
www.ags-demenagement.com

Chers collègues,

Dans le cadre de sa participation au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe AGS à rédigé un **Code de Conduite** qui définit le comportement à adopter lorsqu'un salarié se trouve confronté à un problème de corruption ou de pots-de-vin.

L'industrie dans son ensemble tend aussi à la mise en place de mesures officielles afin de lutter contre la corruption. La FIDI en particulier prend ce sujet à cœur et demande désormais aux entreprises de déménagement international accréditées FAIM de s'engager sur ce chemin.

Afin de s'assurer de la continuité de nos engagements **nous demandons à chaque directeur de filiale de lire et de signer le Code de Conduite ci joint.** Ce document doit être conservé dans chaque agence.

Une place est prévue pour votre signature, en dernière page de ce document afin d'attester de votre soutien à cette démarche. Nous vous serons reconnaissants **d'envoyer ce code à vos directeurs de filiales** et de souligner l'importance de ce document auprès d'eux.

Pour toute question ou demande de Code personnalisé au nom d'une filiale en vue d'un audit FAIM, merci de vous adresser au service Marketing.

Cordialement,
Christophe Mordelet
Secrétaire Général – Groupe AGS

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Cliquez ici pour lire ce message en français.

AGS, you deserve the best
www.agsmovers.com

Dear Network Manager

As part of our United Nations Global Compact commitment, the AGS group has put in place a **Code of Conduct** which addresses how employees should act when faced with bribery and corruption issues.

There is an industry-wide movement toward putting formal measures in place to combat bribery and corruption. This has also been addressed recently by FIDI, which now asks that every FAIM-accredited international removals company has measures to address these issues in place.

To ensure that we are ahead of industry standards, **we ask that every branch manager reads and signs the Code of Conduct, attached here**. It should be kept on file at each office location.

Furthermore, there is a place for your signature to demonstrate your support of the Code.

Please distribute the Code of Conduct to your branch managers and emphasise the importance of this document to them.

Should you have any queries, or require a Code of conduct that is customised with the branch name for an upcoming FAIM audit, please request it from the Marketing department.

Best regards
Christophe Mordelet
General Secretary – AGS Group

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

9, RUE THOMAS EDISON
92230 GENNEVILLIERS
FRANCE
14, AVENUE DENIS PAPIN
95250 BEAUCHAMP

Contact : rse@mobilitas.org

www.mobilitas.org