



GROUPE AGENCE EUROPE SECURITE

PACTE MONDIAL COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2018

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



**COMMUNICATION ON
PROGRESS**

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.





Groupe Agence Europe Sécurité

Le Groupe Agence Europe Sécurité réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes.

Parce que, soucieux de la valeur de notre entreprise à moyen/long terme nous avons compris que la Responsabilité Sociétale des Entreprises est un véritable levier de performance, un moyen d'améliorer notre efficacité économique, une solution pour préserver la valeur de nos actifs et maîtriser les risques, qu'ils soient environnementaux, financiers, juridiques ou sociaux.

L'engagement, qui va au-delà des exigences légales, est porté par la direction, développé et partagé avec l'ensemble des acteurs en interne. Il est décliné par des approches de qualité et d'amélioration continue dans les systèmes de management et d'évaluation des performances. Il est régulièrement évoqué en réunion et revue de direction.

A.E.S engage la concertation avec ses parties prenantes et intéressées afin de mieux connaître leurs attentes et propositions et de favoriser leur contribution au développement durable.

Parce que pour bien se comprendre et se connaître, le dialogue est indispensable, parce que les problématiques techniques sont complexes et les contraintes nombreuses, seule une écoute active des « besoins-client » peut nous permettre de trouver les solutions les plus adaptées. Parce que le client est au centre de notre activité, la prise en compte de ses retours est une source de progrès essentielle pour nos services.

La motivation interne repose sur l'implication de chacun dans l'élaboration de la stratégie et des plans d'actions, sur la cohérence entre le management et les objectifs de l'organisme en matière de développement durable, se concrétisant notamment dans la cohérence des formations et des procédures de gestion des projets et impliquant la mise en place de processus de dialogue et de mobilisation.

Certifié ISO 9001 version 2015 et ECOVADIS depuis 2014, nous avons entrepris en 2016 de signer la chartre de la Diversité afin de renforcer nos engagements.

Nous mesurons toute l'importance de la prise en compte des principes du Global Compact pour les générations futures.

L'indépendance du Groupe AES garantit la maîtrise de ses décisions dans le respect des valeurs édictées par sa direction et partagées par ses collaborateurs.

De ce fait, l'entreprise pose la question de sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés, clients, partenaires, mais aussi à l'égard de la société civile et de son environnement.

En 2016 nous avons rédigé une charte de lutte contre la corruption afin de garantir notre intégrité et le respect de nos valeurs.

Dans cette continuité, nous avons mis en place une charte informatique fixant les limites et les conditions d'utilisation de l'outil informatique.

LES ENGAGEMENTS :

- mener une réflexion stratégique de développement durable permettant d'identifier ses propres enjeux, de les partager et de définir ses objectifs dans le champ de ses compétences spécifiques ;
- traduire cette réflexion dans sa vision, ses projets, son management et sa façon de rendre compte, en impliquant le personnel et les différentes parties prenantes et intéressées ;
- élaborer un document stratégique de développement durable reprenant ces engagements et diffusé largement à l'interne comme à l'externe ;
- élaborer et piloter, dans le cadre de son document stratégique, un plan d'actions permettant d'intégrer les principes de gouvernance et de mise en œuvre définis ci-après.

NOS OBJECTIFS :

- **aucun accident,**
- **bien être de nos personnels,**
- **aucune atteinte à l'environnement.**

Pour réaliser ces objectifs, l'encadrement du Groupe AES s'engage à fournir les moyens nécessaires à l'amélioration continue de sa politique de management RSE.

NOS PRIORITES :

- la **sensibilisation** du personnel aux **risques du métier**, afin de **prévenir** et d'éviter les accidents,
- la **réduction** des expositions aux situations dangereuses,
- la mise en place de **plans de formation**,
- **l'accueil et le tutorat** des nouveaux embauchés,

- le respect des **procédures HSE** (Hygiène, Sécurité, Environnement) et des procédures clients (organisation, personnel, compétences particulières, matériel, etc.)
- le respect des réglementations applicables et des préconisations de la CRAMIF et INRS.
- la **gestion, le tri et l'élimination des déchets.**

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principale.

Cordialement,

Christophe CANNAROZZO
Directeur Général





Le groupe en quelques chiffres :

Chiffre d'affaires : 17 millions d'euros

Personnels : 410 collaborateurs (moyenne annuelle)

Moyenne d'âge : 41 ans

Ancienneté moyenne : 5 ans pour les agents – 21 ans pour les agents de maîtrise

Nombre de vacations/an : 73.000

Nombre de rondes/an : 52.000

Nombre d'interventions sur alarmes/an : 6000

Nombre de véhicules : 30



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme :

Le groupe AES s'engage à mener ses activités dans le respect de la *DECLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME*, dans sa politique, ses procédures et ses pratiques.

Les métiers de la sécurité étant règlementés et contrôlés, le groupe Agence Europe Sécurité respecte le Livre VI du CODE DE LA SECURITE INTERIEURE (CSI) et le CODE DE DEONTOLOGIE des personnes physiques ou morales exerçant des activités de sécurité privée (décret 2014-1253).

Afin de veiller au respect des valeurs et principes d'AES, soulignés dans le règlement intérieur et dans le code de déontologie, chaque collaborateur embauché doit obligatoirement prendre connaissance du Règlement et du code de déontologie.

Pour certifier que tous les collaborateurs ont bien reçu et pris connaissance de ces documents, ils signent, à la remise de leur contrat, une attestation.

Ce code constitue pour tous nos collaborateurs une base de références communes.

La Direction d'AES, au travers de la politique qualité (ISO 9001), s'engage au respect de la réglementation et prendra les mesures lui permettant de prévenir les atteintes aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme :

AES s'assure que les biens et services fournis ne contribuent pas à des violations des normes régissant les droits de l'homme ou le droit international humanitaire, ni n'ont été obtenus par de telles violations. Le groupe AES contrôle que les clauses contractuelles exigées par ses clients demeurent conformes aux législations en vigueur et n'enfreignent pas les droits de l'homme.

Signature le 31 mai 2016 de la Charte de la Diversité des Entreprises.

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Le groupe AES entretient un dialogue permanent avec les institutions représentatives du personnel. Celles-ci sont représentées par deux Comités d'Entreprise, des délégués du personnel, deux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. En effet, nous souhaitons améliorer le bien-être collectif de nos collaborateurs, développer un dialogue social apaisé et renforcer le sentiment d'appartenance.

Depuis 2015, AES a mis en place une BDES (base de données économiques et sociales) à la disposition des représentants du personnel, démontrant ainsi sa volonté de transparence.

Nous avons également mis en application les entretiens professionnels de tous nos personnels (conformément à la législation). Afin de réaliser au mieux ces entretiens (tous les 2 ans), nous avons rédigé un guide à l'attention de nos référents, leurs permettant ainsi de prendre toute la mesure des aspirations de nos agents.

Un contrat de génération a été instauré par la loi 2013-185 du 1er mars 2013 et ses modalités d'application ont été précisées par le décret 2013-222 du 15 mars 2013.

Le contrat de génération a pour objectif la mise en place d'actions spécifiques, et négociées, en faveur de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Il s'agit de définir des actions pertinentes, adaptées à l'entreprise et à ses spécificités et de préparer la négociation.

Dans le cadre de l'élaboration du plan, la Direction d'AES et les représentants du personnel se sont entretenus afin d'ouvrir des négociations sur le thème de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de la transmission de savoirs et des compétences.

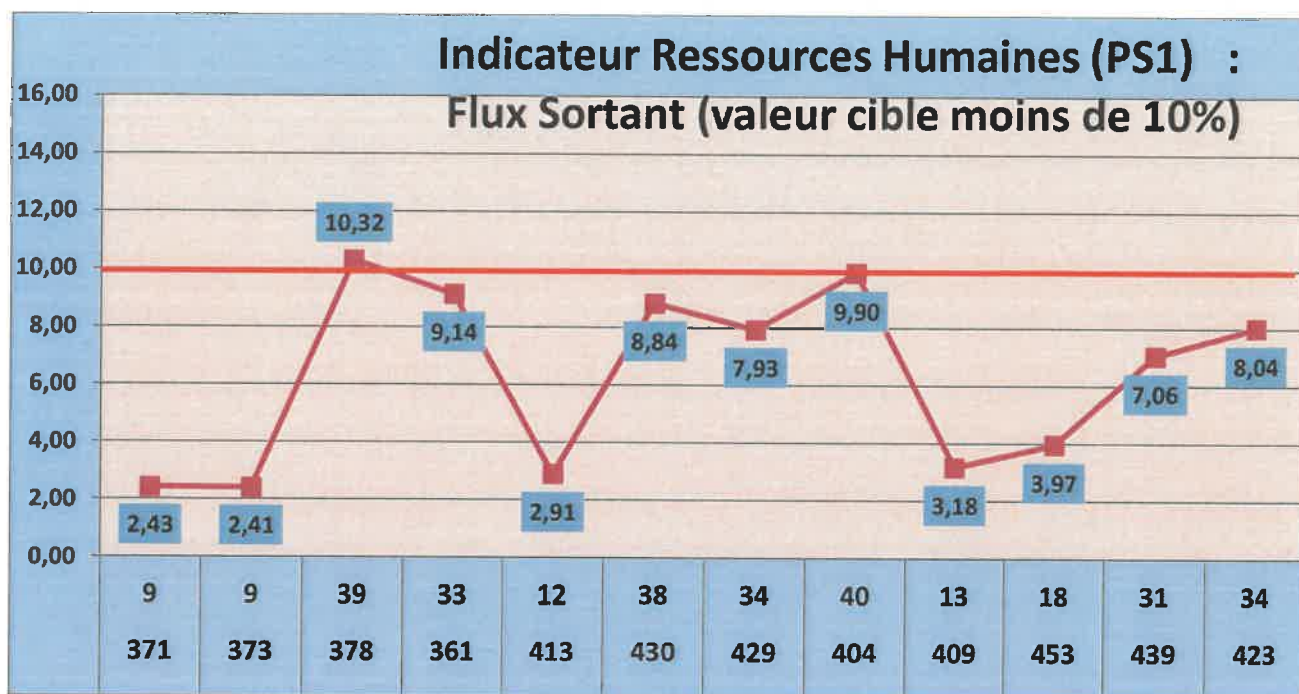


Figure 1-Turn-over

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire :

AES ne participe à aucune action illicite, et a la même exigence concernant ses collaborateurs. L'emploi au sein d'AES est librement choisi. En tant qu'entreprise soumise au droit social français et européen, le groupe AES respecte les dispositions légales en matière sociale et ne s'expose donc pas au travail forcé ou au travail obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants :

AES est non exposée aux risques en matière de travail des enfants en raison de son activité et de son périmètre d'intervention (France).

Le groupe AES s'attache à éviter toute infraction en matière de droits de l'homme envers autrui, y compris celles qui pourraient concerner les enfants, spécifiant son attachement au respect des dispositions définies par l'Organisation Internationale du Travail.

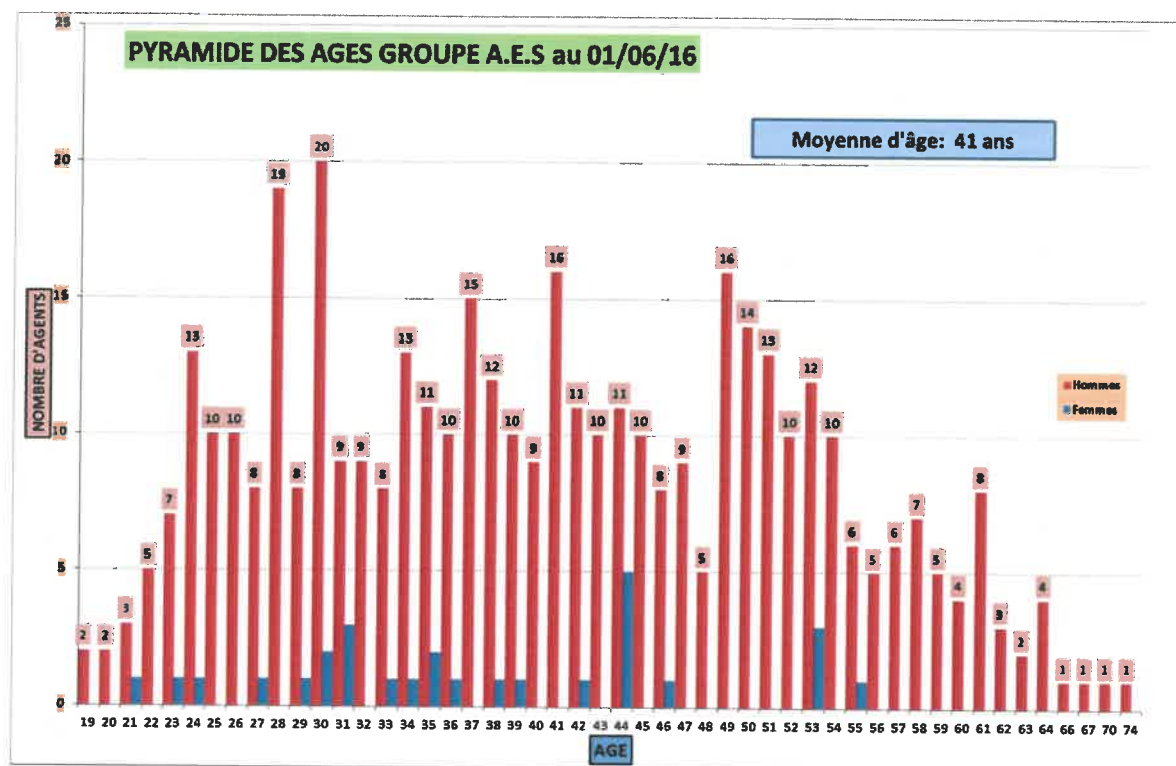
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession :

En traitant avec ses collaborateurs et ses futurs collaborateurs, AES agit conformément aux dispositions réglementaire nationales et aux directives gouvernementales.

AES ne discrimine pas sur la base du genre, de la couleur, du handicap, de l'origine ethnique, culturelle, religieuse ou d'orientation sexuelle.

Le groupe s'assure que ses collaborateurs sont traités justement, dignement et respectueusement et leur fournit l'opportunité de développer leur potentiel, et si c'est approprié, de développer leurs futures carrières dans la société.

AES recrute des personnes possédant les qualifications et compétences requises par le contrat concerné, le droit national applicable, les normes de la branche et les principes figurant au GLOBAL COMPACT, également signataire de la Charte de la Diversité.



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement :

En tant qu'entreprise de services, l'impact environnemental d'AES est faible en comparaison d'autres activités notamment industrielles. Le groupe prend en compte la démarche de développement durable au travers de plusieurs actions, d'une part matérielles tels que ses choix en matière de parc automobile, et d'autre part de comportements responsables encouragés auprès de ses collaborateurs. AES s'attache à minimiser son impact sur l'environnement par le biais de la réduction de la production de déchets et de la consommation d'énergie/carburant. Un programme de collecte des déchets papiers, piles et cartouches d'encre est en place depuis plusieurs années au sein de la société. Concernant les sites clients, les collaborateurs se conforment aux consignes clients dans ce domaine.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement :

AES sensibilise ses collaborateurs à la protection de l'environnement. Les dispositifs existants en matière de gestion de l'environnement sont diffusés et publiés dans l'intranet et sur notre note d'information mensuelle : utilisation des transports en commun et incitation au « co-voiturage » dans les zones rurales.

Certifié ECOVADIS (échelon Argent) depuis 2014, nous nous efforçons de mettre en place un certain nombre de mesures permettant de réduire notre impact environnemental :

- Bilan carbone
- Gestion du parc automobile (véhicules Euro 5)
- Suivi des consommations carburant.
- Gestion des déchets...
- Planification et optimisation des missions.
- Mise en place éclairage basse consommation.

Tableau de suivi des consommations :

| Aspects environnementaux | Mesures | | | | Objectifs | Commentaires |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|---------------------|
| Consommation | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | | |
| Electricité | 12200kw | 11700kw | 11500kw | 11180kw | -2%/an | Soit 2,7% de baisse |
| Eau | 330m³ | 308m³ | 303 m³ | 300 m³ | -2%/an | Soit 1% de baisse |
| Carburant véhicules | 67000 litres | 62000 litres | 57600 litres | 52580 litres | -3%/an | Soit 8,7% de baisse |



Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement :

Une charte « informatique » a été rédigée, elle stipule la bonne utilisation de l'outil numérique. Des actions « technologiques » sont prises pour développer la transmission numérique et la dématérialisation contribuant ainsi au respect de l'environnement :

- Mise en place d'une Gestion Electronique Dématérialisée
La GED participe ainsi aux processus de collaboration, de capitalisation et d'échange d'informations. Elle prend en compte le besoin de gestion des documents selon leur cycle de vie, de la création à l'archivage en passant par la gestion des différentes versions.
- Toute l'information circule sur intranet et un serveur décentralisé consultable par tout le personnel quel que soit l'endroit.
- Imprimante centralisée.
- Impression recto/verso ...
- Achats responsables impliquant acheteur et fournisseur.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 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 :

Les ventes de services du groupe AES et les achats de produits des fournisseurs sont décidés sur la base d'une approche alliant la qualité, la performance, le prix et la déontologie.

Les collaborateurs ont le devoir d'éviter les intérêts directs ou indirects, les relations contraires aux intérêts du groupe. Toute activité qui paraît présenter un tel conflit doit être dénoncée et évitée.

Les préoccupations éthiques doivent être prises en compte pour toute décision et tout comportement de la part du groupe AES. Elles ont conduit à poser les principes déontologiques de probité, loyauté, confidentialité et devoir de réserve ainsi que ceux d'indépendance, d'impartialité et d'objectivité, qui doivent inspirer l'action de toute personne dépositaire de l'autorité ou chargée d'une mission au sein d'AES. La prévention des conflits d'intérêts est d'abord fondée sur l'obligation de déclarer les liens d'intérêts susceptibles de déboucher sur de tels conflits. Déontologie et rigueur des services sont deux piliers de la crédibilité des prestations du groupe.

Le respect des règles déontologiques est indispensable à l'établissement et au maintien d'une relation de confiance entre les agents, les clients et nos fournisseurs. La déontologie des professionnels de la sécurité leur commande par ailleurs de ne pas aliéner leur indépendance professionnelle de quelque manière que ce soit. Une charte « anti-corruption » a été rédigée, elle est entrée en vigueur le 01 juillet 2016. (adoptée par le Comité d'entreprise et le CHSCT)

La prévention des conflits d'intérêts résulte de la transparence qui est la conséquence de l'obligation de déclarer les liens d'intérêt au regard de l'activité du groupe AES.

Les personnes concernées et la direction d'AES, éclairées par l'analyse des liens d'intérêt, doivent, au regard de l'activité que ces personnes auront au sein du groupe, déterminer s'il y a risque de conflits d'intérêts.

Tout salarié du groupe s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un service entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions ou de l'usage de son influence.

Dans un contexte de crise économique, sociale et morale, l'éthique et la déontologie deviennent pour l'entreprise une nécessité forte et un atout concurrentiel évident à la fois pour la conduite des affaires et sa réputation.