



# Rapport Responsabilité Sociétale des Entreprises 2017

**GEFCO**

Partners, unlimited

# Sommaire

## **LES ENJEUX DÉVELOPPEMENT DURABLE ..... 4**

**Le développement durable : saisir de nouvelles opportunités dans un environnement dégradé ..... 5**

**La Responsabilité Sociétale de GEFCO ..... 5**  
Une démarche RSE en construction ..... 5  
Le dialogue avec les parties prenantes ..... 6

## **DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES ..... 7**

**Conception des offres ..... 8**  
Un Groupe en développement ..... 8  
Concevoir des offres responsables ..... 10  
Mesure de l'impact CO<sub>2</sub> des offres ..... 13

**Une chaîne logistique responsable ..... 13**  
Cartographie des risques ..... 14  
Procédures d'évaluation ..... 14  
Actions ..... 15  
Efficacité des mesures prises ..... 15

## **LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE ..... 16**

**Une entreprise en croissance ..... 17**  
Les effectifs de GEFCO et de ses filiales ..... 17  
Les recrutements et les départs ..... 19

**La fidélisation et l'engagement des collaborateurs ..... 22**  
Les facteurs de motivation ..... 22  
Le développement des compétences ..... 25  
La diversité et la lutte contre les discriminations ..... 29

**La santé et sécurité et les conditions de travail ..... 33**  
La politique Santé / Sécurité ..... 33  
La préservation de la santé des salariés ..... 40  
L'organisation du travail ..... 40

**Les relations sociales ..... 42**  
L'organisation du dialogue social ..... 42  
Le bilan des accords collectifs ..... 46



# sommaire

## **LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ..... 47**

|  |    |
|--|----|
| <b>La gouvernance environnementale</b> .....               | 48 |
| La politique environnementale .....                        | 48 |
| Une organisation dédiée .....                              | 48 |
| Le management des risques environnementaux .....           | 49 |
| Formation environnementale .....                           | 50 |
| <b>L'impact environnemental direct des activités</b> ..... | 51 |
| Efficacité énergétique des sites .....                     | 51 |
| Efficacité énergétique de la flotte propre .....           | 53 |
| Consommation d'eau .....                                   | 54 |
| Gestion des déchets .....                                  | 56 |
| Incidents environnementaux .....                           | 58 |

## **L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ..... 59**

|   |    |
|---|----|
| <b>Impact territorial, économique et social de l'entreprise</b> ..... | 60 |
| En matière d'emploi et de développement régional .....                | 60 |
| Sur les populations riveraines ou locales .....                       | 60 |
| Les actions de partenariats et de mécénat .....                       | 60 |
| <b>Une éthique à l'échelle mondiale</b> .....                         | 61 |
| Devoir de vigilance vis-à-vis des filiales .....                      | 62 |
| La lutte contre la corruption .....                                   | 64 |
| Exercer une concurrence loyale .....                                  | 65 |
| Respecter les embargos internationaux .....                           | 65 |

## **MÉTHODOLOGIE ..... 66**

|   |    |
|---|----|
| <b>Périmètre des données sociales</b> .....                           | 67 |
| GEFCO SA et les filiales GEFCO .....                                  | 67 |
| Données sociales 2017 .....   | 67 |
| <b>Périmètre des données environnementales et méthodologies</b> ..... | 67 |

## **TABLE DE CONCORDANCE ..... 69**

## **RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT ..... 71**



# Les enjeux Développement Durable

## LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : SAISIR DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS DANS UN ENVIRONNEMENT DÉGRADÉ

Dans un contexte mondial où la nécessité d'un développement durable est de plus en plus prégnante, les pays et les entreprises multiplient les initiatives pour faire évoluer les pratiques. 2015 a été une année de basculement. D'une part, la signature de l'Accord de Paris a pour objectif de faire adhérer les états à un engagement de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour limiter le réchauffement planétaire à 2°C, voire à 1,5°C ; d'autre part, les Nations Unies ont créé une feuille de route internationale avec 17 Objectifs du Développement Durable pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et assurer paix et prospérité pour tous.

Ces deux initiatives impliquant les états se déclinent auprès des entreprises et deviennent des sujets stratégiques incontournables guidant aussi les investisseurs et les parties prenantes dans leurs décisions.

Le secteur du transport a intégré ces thématiques, et les démarches des fédérations professionnelles et des syndicats démontrent leur volonté d'avancer avec leurs adhérents sur ces sujets.

L'IRU (International Road Transport Union) affirme, au-delà de ses missions techniques, élaborer et soutenir des politiques visant à un transport routier plus efficace et plus durable, et réfléchir aux grandes questions telles que l'énergie et la responsabilité sociale pour être en avance constante sur le marché. Ainsi, l'IRU affirme que le secteur a réduit ses émissions de 20 % au cours des 20 dernières années et s'engage à réduire les émissions de 30 % d'ici 2030. L'IRU s'engage également à accompagner les entreprises à réduire leur sinistralité en leur proposant des formations et des programmes sur la sécurité routière.

De son côté, l'IATA (International Air Transport Association), représentant 280 compagnies aériennes, s'engage à réduire l'impact environnemental du transport aérien et notamment à réduire de 50 % les émissions d'ici 2050 par rapport au niveau de 2005.

Le transport maritime a également intégré ces enjeux : l'ICS (International Chamber of Shipping) a identifié les enjeux du secteur tels que la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, la gestion des eaux de ballast, le recyclage des navires...

Enfin, le secteur du transport ferroviaire s'engage également sur les enjeux du développement durable : l'UIC (Union Internationale des Chemins de fer) travaille sur la sécurité et la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> du secteur.

En parallèle de ces grandes tendances, le secteur de la logistique se transforme en raison du développement du numérique et des big data et l'arrivée prochaine des véhicules autonomes.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE GEFCO

### Une démarche RSE en construction

Au regard de ces enjeux mondiaux, de son histoire et de sa vision, GEFCO s'est engagé depuis 2009 à respecter les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les valeurs du Groupe GEFCO reflètent cet engagement, en particulier le désir de coopération et la volonté de créer des partenariats avec l'ensemble de la chaîne de valeur

Un accord-cadre mondial sur la Responsabilité Sociale de l'entreprise a été signé en 2010, renouvelant le premier accord datant de 2006. Au travers de cet accord, le Groupe GEFCO et ses filiales s'engagent à respecter et promouvoir les droits humains et fondamentaux, à appliquer des bonnes pratiques de gestion et de développement des ressources humaines, à impliquer toutes les parties prenantes et à agir en faveur de la protection de l'environnement.

Depuis plusieurs années, GEFCO soumet sa démarche à l'appréciation d'EcoVadis qui va noter la maturité de GEFCO sur les thématiques sociales, environnementales, éthique des



“GEFCO entretient des partenariats sur le long terme, basés sur la confiance et sa capacité à répondre de manière innovante aux besoins.”

affaires et achats responsables. En 2017, GEFCO a obtenu la note de 60/100 quasiment stable par rapport à 2016, démontrant sa maturité sur ces sujets.

Le secteur du transport contribue de manière importante aux émissions de gaz à effet de serre, GEFCO répond donc au questionnaire du CDP sur la gestion de ses émissions carbone.

Malgré une notation de plus en plus exigeante d'année en année, GEFCO a amélioré sa note en 2017 et démontre sa capacité à gérer ses émissions avec sa note B.

Fin 2017, GEFCO a choisi d'aller plus loin dans sa démarche et initié une analyse de matérialité : l'objectif est de prioriser ses enjeux de responsabilité sociétale en les soumettant à ses parties prenantes internes et externes. L'analyse permettra à GEFCO de réviser ou de conforter ses engagements et démarches actuels, aussi bien au niveau de l'offre de services que dans son fonctionnement quotidien.

### **Le dialogue avec les parties prenantes**

Dans le cadre de la nouvelle version des normes ISO 9001 et 14001, GEFCO a réalisé une cartographie de ses parties prenantes qui a été amendée pour réaliser l'analyse de matérialité. Le groupe GEFCO a identifié ses parties prenantes prioritaires.

Avec ses clients donneurs d'ordre, GEFCO entretient des partenariats sur le long terme, basés sur la confiance et sa capacité à répondre de manière innovante à leurs besoins. En 2017, ce sont plus de 30 clients parmi les plus importants qui ont demandé à GEFCO de répondre à EcoVadis et 5 clients de répondre au CDP, démontrant la volonté de construire ensemble des chaînes d'approvisionnement responsables. Certains d'entre eux pratiquent également des audits sur site afin de s'assurer du respect de la conformité réglementaire par les agences, notamment en matière de santé / sécurité.

Les clients ayant une démarche RSE avancée, qu'ils soient donneurs d'ordre ou destinataires, sont particulièrement intéressés par la capacité de GEFCO à fournir la quantité d'émissions de CO<sub>2</sub> issues des prestations de transport.

GEFCO étant également un commissionnaire logistique, le recours aux prestataires transporteurs est très important. GEFCO a initié en 2016, puis déployé en 2017, une politique d'achats responsables où les prestataires les mieux évalués pourront bénéficier d'un soutien adapté de la part de GEFCO. L'ambition est d'inciter l'ensemble de ses prestataires à adopter des démarches d'amélioration continue pour créer une émulation et, in fine, améliorer la prise en compte des enjeux du développement durable par le secteur.

Les autres prestataires et sous-traitants travaillant sur les sites, ainsi que les travailleurs intérimaires, sont pleinement intégrés à la démarche santé / sécurité de GEFCO. Ils sont également tenus d'appliquer les mêmes consignes que les salariés GEFCO en matière de préservation de l'environnement.

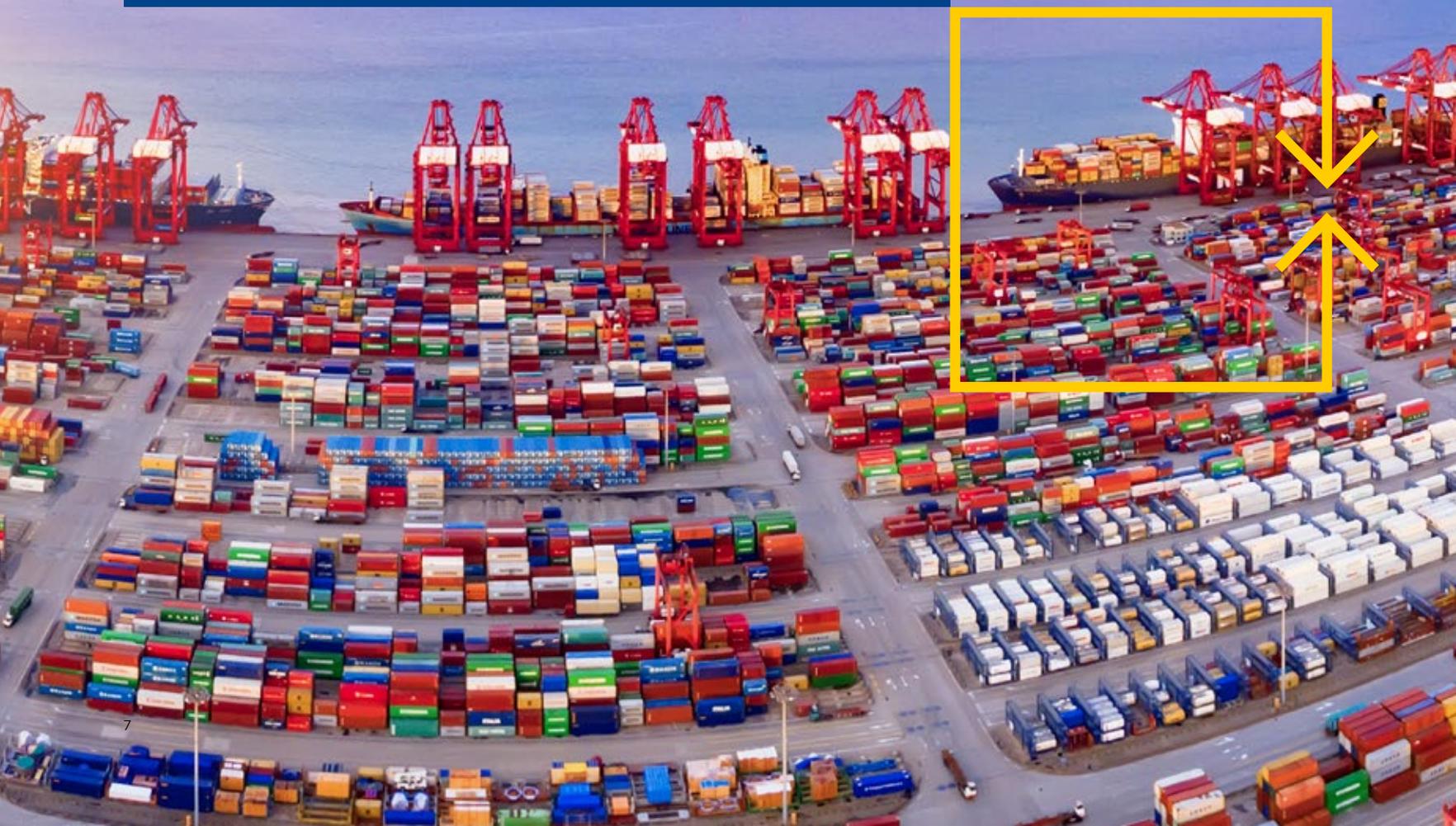
GEFCO s'implique aussi au sein des fédérations professionnelles. Le responsable carbone participe à la commission développement durable de TLF (Union des Entreprises de Transport et Logistique de France) qui se réunit trimestriellement pour renforcer les démarches environnementales des entreprises adhérentes et mettre en place des outils de pilotage en matière d'engagement développement durable.

Le Groupe ayant plus de 300 implantations à travers le monde, les relations avec les parties prenantes locales sont importantes. Ainsi, lors de la création d'un nouveau site, GEFCO rencontre les autorités et administrations locales afin de réussir son implantation et de créer une base solide de relations.

GEFCO est particulièrement attentif aux bonnes relations avec les riverains. Un reporting des éventuelles plaintes des riverains (sonores par exemple) est réalisé annuellement et les réponses sont apportées pour satisfaire aux demandes.

Le Groupe souhaite intégrer de jeunes diplômés. Pour ce faire, les filiales du Groupe sont incitées à créer des partenariats avec des écoles ou des universités locales. Ces étudiants sont sensibilisés aux métiers de la logistique et sont susceptibles de devenir les stagiaires, apprentis et futures recrues du Groupe.

Des offres  
de services  
responsables



## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES



GEFCO développe les transports multimodaux et la promotion de routes alternatives, comme la Route de la Soie.

### CONCEPTION DES OFFRES

#### Un Groupe en développement

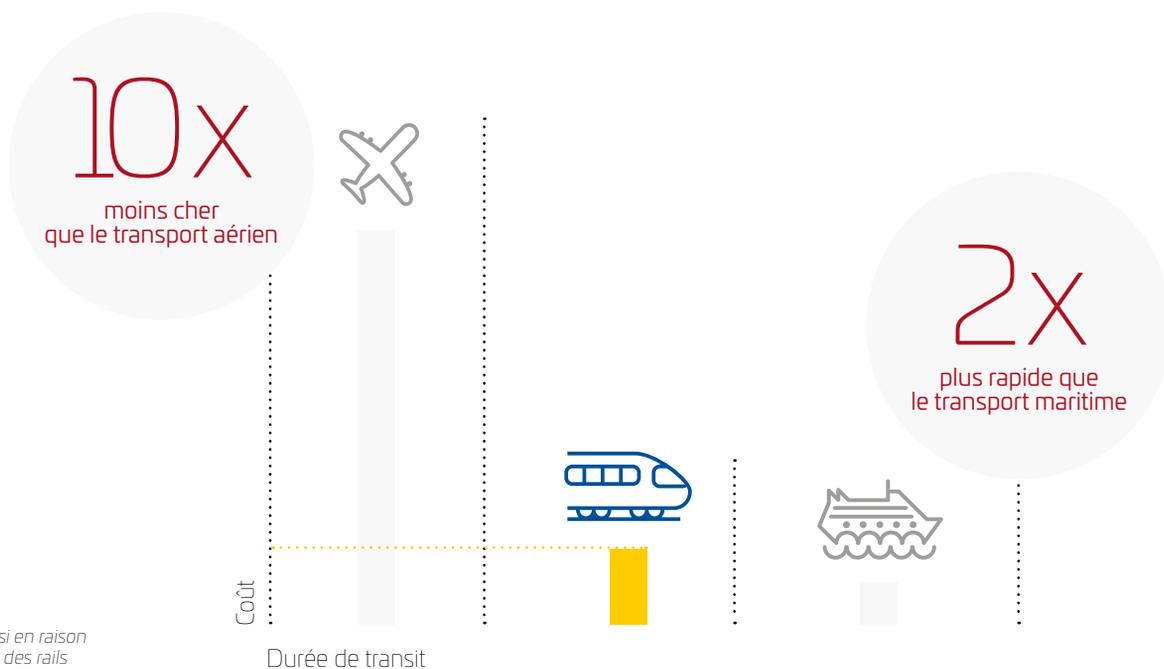
Le Groupe GEFCO est en croissance et l'un des axes de développement est d'augmenter le nombre de destinations proposées à ses clients, et ce, par différents modes de transport ainsi qu'un renforcement des réseaux et des options logistiques. L'acquisition en 2015 de IJS Global s'est finalisée par l'intégration réussie de la totalité des opérations avec l'ancienne activité OVS (Overseas), désormais rebaptisée F-FWD (Freight Forwarding).

Ce développement par acquisition extérieure accompagne le développement interne avec, par exemple, la création d'une nouvelle filiale en Grèce. La Grèce gère 18 % de la flotte mondiale de navires, en faisant un pays compétitif pour proposer des offres multimodales.

Le Groupe a également développé de nouvelles routes multimodales, notamment entre l'Europe et l'Asie.

La Chine a lancé en 2013 une initiative « Belt and Road » ou « Route économique Eurasie » qui a pour vocation de faire revivre la Route de la Soie. GEFCO a choisi d'accompagner cette initiative et de créer de nouvelles routes multimodales au travers de la zone 1520<sup>1</sup> et à destination de la Chine.

Outre des coûts dix fois inférieurs à ceux du transport aérien et un délai divisé par deux par rapport au transport maritime, le transport ferroviaire apporte une amélioration non négligeable des impacts environnementaux avec des émissions réduites par 5 par rapport au transport maritime.



<sup>1/</sup> La zone 1520, appelée ainsi en raison de l'écartement spécifique des rails de 1 520 mm, regroupe la Russie, la Communauté des États Indépendants, la Géorgie, les Pays Baltes, la Finlande et la Mongolie.

## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES



Ainsi, trois nouvelles routes ont vu le jour en 2017.

La Route Europe centrale - Asie via Koper en Adriatique. GEFCO propose un transport maritime entre Koper et la Chine avec des pré- et post-acheminements en rail ou route.

Une autre nouvelle voie, ouverte entre l'Europe et la Chine en 2017, passe par le port de Riga en Lettonie. Les délais entre 12 et 14 jours deviennent compétitifs par rapport au transport aérien tout en ayant un coût et un impact environnemental moindres. GEFCO organise le pré-acheminement en Europe, le transport maritime vers Riga ainsi que le transport ferroviaire jusqu'à la livraison finale en Chine.



## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES

Enfin, en novembre 2017, le premier train complet transportant des conteneurs a quitté la Chine pour un trajet uniquement ferroviaire depuis Wuhan jusqu'à Dourges en France. Ce train a traversé 7 pays en moins de trois semaines démontrant les capacités de coordination de GEFCO à la fois en interne avec la collaboration de trois équipes Forwarding (Shanghai, Moscou et Paris) et en externe avec ses partenaires ferroviaires en Chine, dans la zone 1520 et en Europe.



Ces nouvelles routes permettent à GEFCO de poursuivre sa stratégie de développement d'offres responsables.

### Concevoir des offres responsables

GEFCO propose depuis plus de 65 ans son expertise en logistique et en transport. Pour accompagner ses clients, GEFCO a développé 6 offres clés :

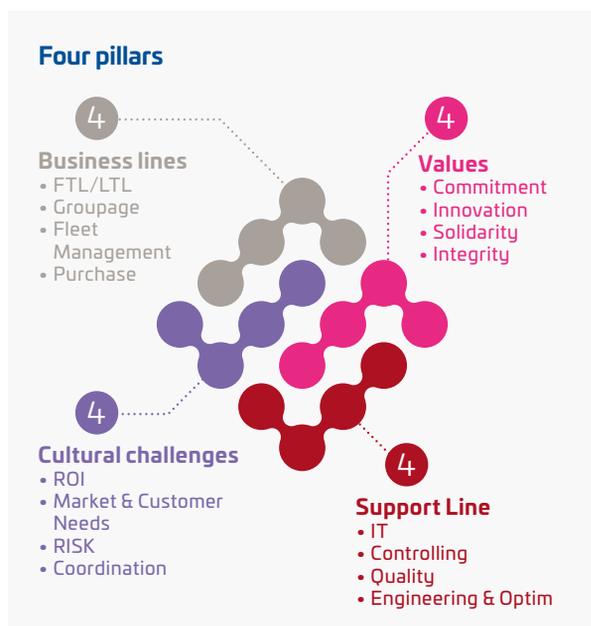
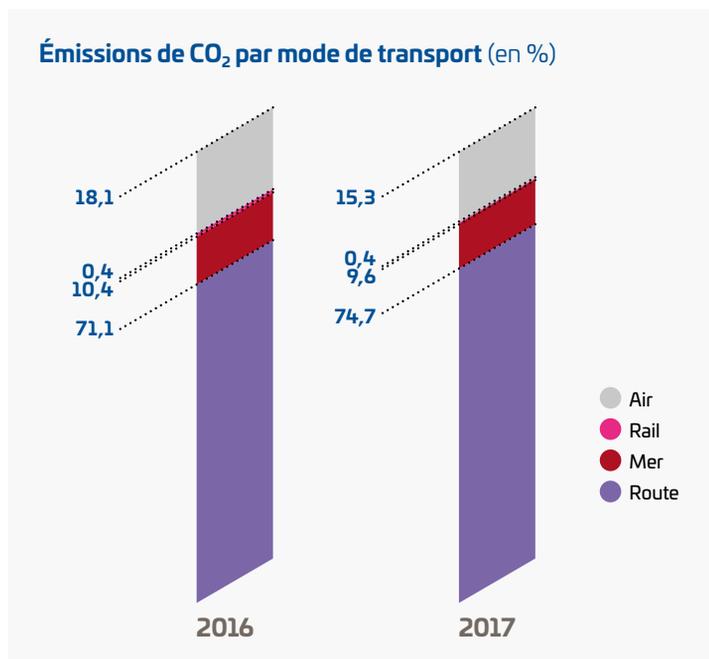
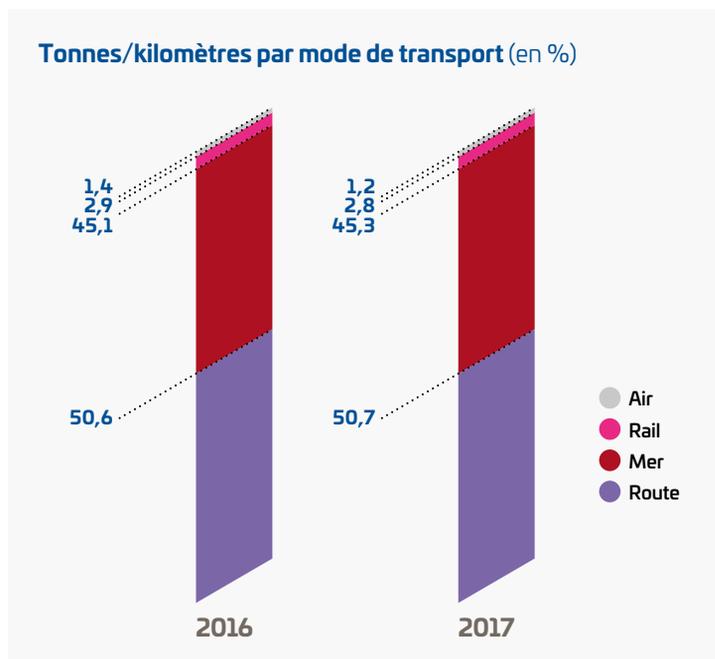
- 1 Core Freight : prestations de transports maritime, routier, aérien ou ferroviaire,
- 2 Integrated Logistics : conception et pilotage de l'approvisionnement des sites de production et de la distribution vers les entrepôts et points de vente (produits finis, véhicules, pièces détachées). Cette offre regroupe depuis fin 2017 les 3 métiers OVL (Overland), WHS (Warehousing) et FVL (Finished Vehicles Logistics),
- 3 Strategic-Xpert : ingénierie douanière et fiscale et gestion et pilotage intégral de la supply chain (compétences LLP - Lead Logistics Provider et 4PL-Fourth Party Logistics),
- 4 One Time solutions : prestations de transport pour des besoins uniques (événements, transports urgents, transports hors gabarit),
- 5 Geo-Gateways : des solutions de transport et de logistique (entreposage, emballages) créées par des experts locaux des régions du monde,
- 6 Industry Solutions : une offre dédiée pour tout type de secteurs d'activité.



## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES

Accompagner ses clients dans l'optimisation de leur chaîne logistique se traduit également pour GEFCO par l'optimisation des flux et la réduction de leur empreinte carbone.

En 2017, la majorité des flux transportés l'ont été par voie routière et maritime comme en 2016.



L'optimisation du transport nécessite d'activer plusieurs leviers :

- améliorer les taux de chargement,
- réduire le taux de retour à vide,
- diminuer la consommation moyenne aux 100 kilomètres.

Ces trois leviers ont un impact direct sur le nombre de tonnes/kilomètres et, par conséquent, sur les émissions de CO<sub>2</sub>. L'utilisation de modes de transport dits « doux » est un axe majeur d'amélioration.

### OPTIMISER LE TRANSPORT PAR ROUTE

Ainsi, le groupage permet d'optimiser les tournées en augmentant les taux de remplissage et en réduisant le nombre de kilomètres parcourus.

Pour cela, le déploiement de la nouvelle version du logiciel de tracking CADIS OPTIM se poursuit en 2017 et jusqu'en 2019. Cette nouvelle version prévoit le développement d'une fonctionnalité d'optimisation du transport qui organise de manière informatique les tournées des camions. L'outil est déjà utilisé par l'ensemble des agences OVL, et le déploiement de la nouvelle fonctionnalité a commencé fin 2016. De nouveaux sites sont intégrés progressivement.

Un site pilote avait permis d'identifier les gains suivants : 15 % de kilomètres parcourus en moins, 4 % de taux de remplissage gagné et 9 % de camions en moins sur la route.

## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES

En vue d'optimiser davantage les schémas logistiques, le réseau d'agences est revu avec la création de hubs. L'objectif est de créer entre les hubs de véritables corridors permettant de grouper davantage les marchandises ou les véhicules à transporter et ainsi de maximiser les taux de remplissage.

### DÉVELOPPER LE TRANSPORT MULTIMODAL

Proposer à ses clients des modes de transport moins émetteurs nécessite que GEFCO développe de nouvelles voies de transport. Pour cela, au sein de Freight Forwarding, une équipe est dédiée au transport ferroviaire : l'équipe Rail Corporate. Ces spécialistes ont permis la création des deux nouvelles routes ferroviaires entre l'Europe et l'Asie.

Les axes particulièrement pertinents pour le développement du transport ferroviaire sont le transport au sein de la zone Europe, au sein de la zone 1520, entre l'Asie et l'Europe, entre l'Europe et la zone 1520 et entre l'Asie et la zone 1520.



Cette opportunité de développement sur ce périmètre est liée à un accès privilégié aux lignes ferroviaires en Russie au travers de l'actionnaire majoritaire JSC Russian Railways (RZD).

### PROPOSER UN ENTREPOSAGE À MOINDRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Au-delà de ses activités de transport, GEFCO propose des prestations de logistique à ses clients.

Des sites du Groupe ont été accrédités selon des référentiels exigeants afin de répondre aux demandes du monde de la chimie.

Ainsi, en Allemagne, en France et en Italie, des sites sont évalués selon le référentiel SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability), développé par le CEFIC (Conseil Européen de l'Industrie Chimique), qui fait évaluer par un tiers indépendant la maturité des transporteurs sur les thématiques de qualité, sécurité et sûreté, environnement et RSE.

La certification MASE (certification des systèmes de management Santé, sécurité et environnement) a été obtenue par la plateforme internationale PLIP au Havre en France.

## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES

Fin 2017, GEFCO a inventé un nouveau modèle éco-responsable pour le stockage des véhicules. Profitant de l'installation en 2016 de panneaux solaires sur son parc automobile, le site de Courgenay s'auto alimente en électricité et recharge ses véhicules électriques. De plus, l'eau de pluie collectée est utilisée pour le nettoyage des véhicules.

# CASTOR

Le logiciel interne Castor permet à l'entreprise de communiquer à ses clients les informations CO<sub>2</sub> liées aux prestations effectuées sur une période donnée.



### Mesure de l'impact CO<sub>2</sub> des offres

Lors du Grenelle 2 de l'environnement, l'État a convié les transporteurs routiers à s'engager dans des programmes de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. En 2011, le gouvernement français a décidé d'aller plus loin et a imposé aux transporteurs d'afficher, à compter de 2013, les émissions CO<sub>2</sub> liées aux chaînes logistiques. Ainsi, pour toute prestation de transport au départ ou à destination de la France, le transporteur doit être en mesure de communiquer sur les émissions de CO<sub>2</sub>.

GEFCO s'est doté d'un logiciel interne, Castor, connecté aux systèmes de management des métiers pour collecter les données transport. Il permet, étant connecté au CRM (Customer Relationship Management), de communiquer à chacun de ses clients le souhaitant les émissions CO<sub>2</sub> des prestations que l'entreprise effectue pour eux sur une période donnée.

Le logiciel permet une différenciation des émissions selon deux critères :

- émissions liées à la phase amont (CO<sub>2</sub> émis pour produire le carburant consommé pendant la prestation de transport),
- émissions liées à la phase de combustion (CO<sub>2</sub> émis par la combustion du carburant consommé pendant la prestation de transport).

De plus, les émissions peuvent être réparties selon l'activité (OVL-Overland, F-FWD-Freight-Forwarding ou FVL-Finished Vehicles Logistics) et selon le moyen de transport utilisé (routier-lot, routier-messagerie, ferroviaire, maritime ou aérien).

L'outil est accessible en ligne pour les clients et un rapport peut être produit à la demande pour récapituler l'ensemble des émissions sur une période donnée.

L'outil donne également les informations de tonnes transportées, distances parcourues et tonnes/kilomètres, ce qui permet d'analyser l'efficacité des transports effectués en termes d'émissions CO<sub>2</sub> et de travailler à améliorer davantage le schéma logistique.

Pour cela, le logiciel Castor permet de simuler les émissions des plans de transport à l'étude et d'orienter ainsi les décisions en prenant en compte le critère CO<sub>2</sub>.

Pour les clients, notamment ceux engagés dans des stratégies de réduction de leur impact carbone, cet outil est un élément clé permettant de piloter leurs données. Afin de s'assurer de la bonne connaissance par les clients de l'outil, les commerciaux ont un accès à une formation en e-learning. Ils sont formés à l'utilisation complète de l'outil y compris la simulation de trajets effectifs ou à l'étude.

## UNE CHAÎNE LOGISTIQUE RESPONSABLE

Par son métier de commissionnaire de transport, GEFCO fait appel à de très nombreux prestataires afin d'assurer un service selon les délais et les exigences imposés par ses clients.

Le panel de fournisseurs est très varié en termes de taille, d'implantation géographique et de services délivrés.

En plus des critères classiques qualité / coût / délai, la Direction Achats intègre désormais des critères sociaux, environnementaux et éthiques pour le référencement des prestataires. De nouvelles ressources ont été affectées à cet objectif.

## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES



Le nombre de véhicules légers hybrides ou électriques et le nombre de conducteurs formés à l'éco-conduite font partie des informations obligatoires à fournir.

### Cartographie des risques

Les fournisseurs référencés répondent à des exigences de prix, qualité, performance, adéquation aux besoins tout en respectant les législations et réglementations (pays sous embargo par exemple). Depuis 2012, ils sont enregistrés dans un outil, appelé CMS (Carrier Management System), où toutes les prestations sont enregistrées. Les transporteurs y ont accès et doivent, de manière contractuelle, y mettre à jour leurs informations concernant à la fois les prestations qu'ils peuvent proposer mais également les preuves qu'ils respectent la législation. La liste des documents obligatoires est établie selon le pays d'origine du prestataire. Par exemple, sont demandés le chiffre d'affaires du transporteur afin de déterminer son degré de dépendance vis-à-vis de GEFCO et la répartition de sa flotte en fonction des normes environnementales. Le nombre de véhicules légers hybrides ou électriques et le nombre de conducteurs formés à l'éco-conduite font également partie des informations obligatoires à fournir. Lorsqu'un document n'est pas à jour GEFCO et le transporteur reçoit une alerte.

L'outil permet actuellement de classer les prestataires selon des critères principalement financiers.

Un travail complémentaire est en cours pour affiner ce classement. Ces critères sont établis pour les transporteurs route et sont en cours de réflexion pour les autres achats. Pour les transporteurs route, des critères opérationnels tels que la taille de la flotte propre ou la capacité à dématérialiser sont intégrés ainsi que deux critères développement durable : un portant sur les normes Euro et l'autre sur le fait d'avoir ou non répondu au questionnaire de développement durable.

Une cartographie des achats est en cours de réalisation en collaboration avec les acheteurs des pays afin d'être en mesure de calculer les niveaux de risque et d'identifier puis d'auditer les prestataires les plus sensibles. Les risques majeurs seront identifiés puis traités.

### Procédures d'évaluation

Une Charte achats responsables transport a été élaborée en 2016 et déployée en 2017 auprès des prestataires les plus importants de l'activité OVL. La mise en œuvre du dispositif a également été initiée au sein de l'activité FVL. Cette charte rappelle les engagements pris par GEFCO en matière de responsabilité sociétale et demande aux prestataires de s'engager sur plusieurs points :

- respecter la charte éthique de GEFCO,
- respecter les droits fondamentaux, notamment bannir le travail des enfants, le travail forcé et toute forme de discrimination,
- respecter la santé et la sécurité de ses salariés et prestataires,
- protéger l'environnement.

En signant la charte, le prestataire accepte de répondre au questionnaire de développement durable adressé par GEFCO une fois par an et de se soumettre à des contrôles réguliers du respect des engagements.

À fin 2017, plus de 1100 prestataires sur les flux route, représentant plus de 71 % de la masse d'achat de cette catégorie, ont signé la charte.

Le questionnaire de développement durable est un pilier important de la politique achats responsables. Il vient enrichir les informations données dans l'outil CMS et sera utilisé pour catégoriser les prestataires. Il comporte des questions sur d'éventuels certifications ou labels (ISO 14001, 50001, label CO<sub>2</sub>), sur la composition de la flotte, sur les consommations d'énergie et les émissions de CO<sub>2</sub>, sur la sinistralité et sur les achats responsables. Il permettra de contrôler la pertinence des informations déclarées dans l'outil CMS.

# 71%

À fin 2017, plus de 1100 prestataires sur les flux route, représentant plus de 71 % de la masse d'achat de cette catégorie, ont signé la Charte achats responsables transport.

## DES OFFRES DE SERVICES RESPONSABLES

“GEFCO affirme sa volonté de faire appliquer par ses sous-traitants et prestataires les mêmes principes et exigences que ceux appliqués en interne.”

En 2017, le questionnaire a été envoyé aux prestataires ayant signé la Charte en 2016. Ainsi, 35 % des signataires ciblés ont renvoyé le questionnaire. Une réflexion sur la gestion des envois et des retours est en cours afin d'améliorer le taux de réponse.

En parallèle de la signature de la charte et de l'envoi du questionnaire, des audits sont menés auprès des prestataires. Le référentiel d'audit intègre la vérification des informations importées par le prestataire dans l'outil CMS, en particulier les données portant sur l'âge de la flotte propre, les formations éco-conduite suivies, les certifications ISO 14000 ou ISO 50001, le suivi des consommations et la sensibilisation régulière des conducteurs, les règles de sécurité routière, le suivi de la sinistralité et la mise en œuvre de politique anti-addictions...

Les audits ont démarré en 2015 et environ 120 sont menés tous les ans, dont 10 à 15 % de ré-audits suite à des faiblesses détectées nécessitant un plan d'action et un suivi spécifique.

### Actions

Dans sa Charte éthique et dans son Accord Mondial sur la Responsabilité Sociale, GEFCO affirme sa volonté de faire appliquer par ses sous-traitants et prestataires les mêmes principes et exigences que ceux appliqués en interne.

Depuis 2016, des actions de prévention pour améliorer la sûreté et la sécurité sont menées auprès des transporteurs de l'activité OVL. Développées avec le responsable santé / sécurité de GEFCO, des newsletters, traduites en 23 langues, sont envoyées trimestriellement aux transporteurs dans un format imprimable pour être distribuées aux conducteurs. Les sujets sont définis en fonction de l'actualité. À ce jour, les thématiques traitées ont concerné la sécurité au volant, la sécurité au sol et les règles de sûreté (comportement à adopter pour prévenir ou réagir en cas de vol de marchandises ou de camions). Ce dispositif de sensibilisation sera progressivement étendu à l'activité FVL.

Suite à la catégorisation des prestataires, la volonté de la Direction Achats est de proposer aux prestataires de première catégorie des « récompenses » sous forme d'actions communes pour les aider à améliorer leur performance. L'ambition est d'accompagner les transporteurs à développer leurs compétences. Les acheteurs des filiales ont été invités à remonter les bonnes pratiques mises en place pour accompagner les prestataires. Dans un premier temps, quelques transporteurs ciblés bénéficieront d'une phase pilote. Un accompagnement à l'éco-conduite fera partie du soutien que GEFCO pourra apporter.

Les prestataires les moins bien évalués seront de moins en moins sollicités.

Les audits réalisés sur les sites des fournisseurs engendrent la création de plans d'action en cas d'écart par rapport aux exigences du Groupe. Le plan d'action est suivi par les acheteurs et sera bientôt monitoré dans l'outil d'audit utilisé par la Direction GMS : les plannings et fréquence d'audit ainsi que les plans d'action et le monitoring de ces plans y seront intégrés.

### Efficacité des mesures prises

En 2017, 71 % des achats de transport routier sont couverts par la signature de la Charte achats responsables. Depuis le début de son déploiement en 2017, 155 prestataires ont répondu au questionnaire. La note de conformité aux exigences GEFCO obtenue lors des audits est en moyenne de 74,2 % en 2017, pour un objectif de 80 %.

L'amélioration de ces indicateurs ainsi que les indicateurs métiers (sinistralité, répartition de la flotte par norme Euro, taux de conducteurs formés à l'éco-conduite...) permettront de conforter la pertinence et l'efficacité des actions mises en place ou en cours de réflexion.

Ces indicateurs sont remontés lors de la revue de management de la qualité et de l'environnement qui inclut les informations RSE et lors de la communication des résultats.



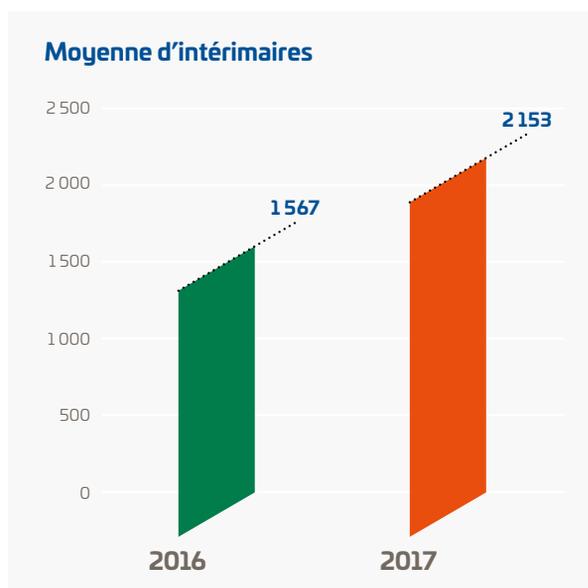
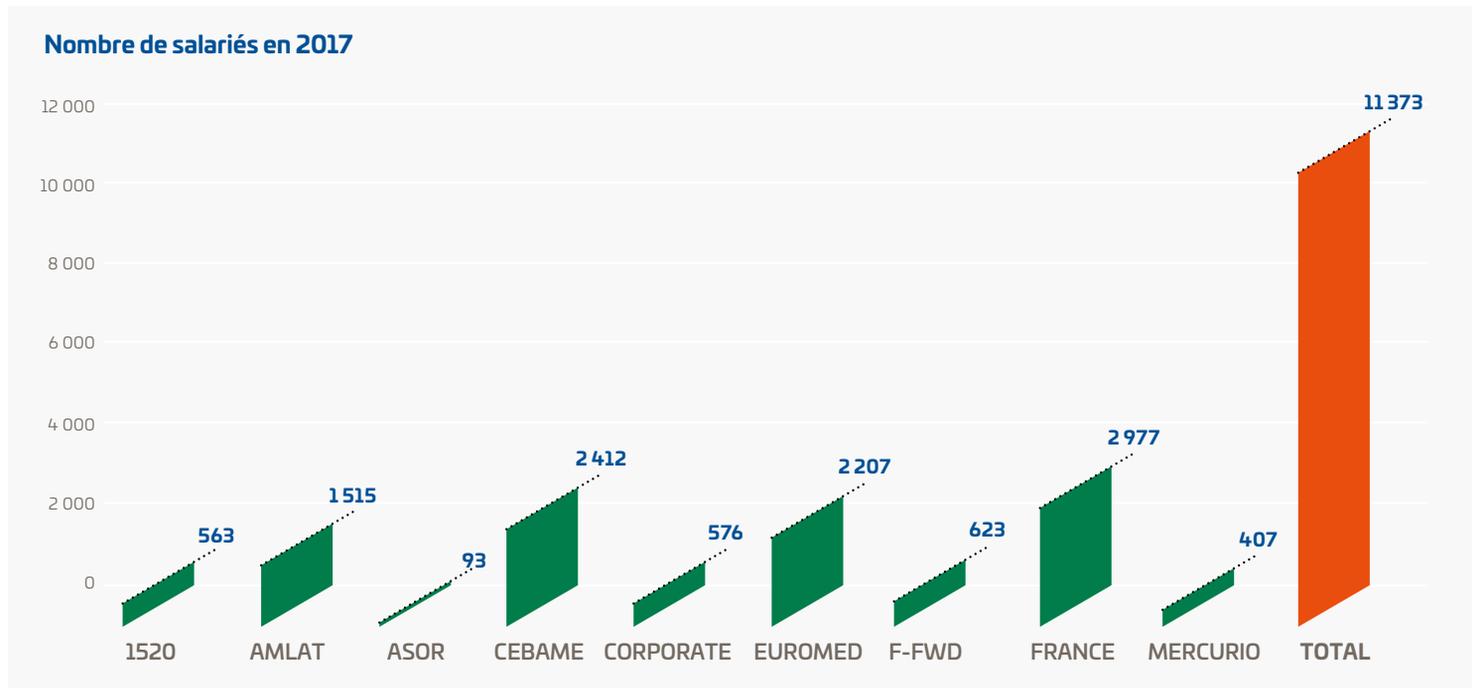
# La responsabilité sociale de l'entreprise

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### UNE ENTREPRISE EN CROISSANCE

#### Les effectifs de GEFCO et de ses filiales

Dans le cadre de son développement international et de sa stratégie de croissance, les effectifs du Groupe GEFCO sont en augmentation par rapport à 2016, notamment dans la zone AMLAT en raison du nouveau contrat en Argentine avec Volkswagen et dans la zone France avec l'intégration de 2 nouvelles sociétés GEFCO INDUSTRIAL SERVICES (GIS) et GEFCO AUTOMOTIVE SERVICES (GAS).

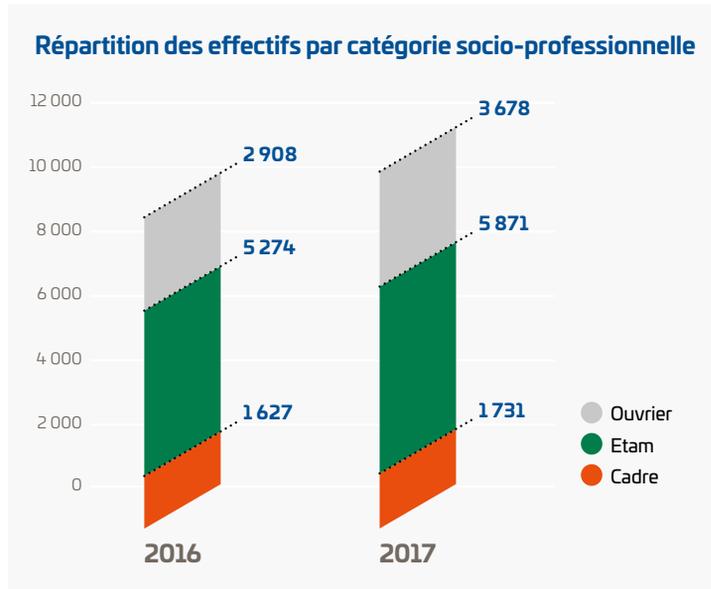


Au 31 décembre 2017, le Groupe compte 11 373 salariés inscrits en CDI et CDD (incluant les apprentis, les salariés en contrats professionnels et les expatriés), soit 6,3 % de plus qu'en 2016. Le nombre moyen d'intérimaires s'élève quant à lui à 2 153, soit une variation de 29 % par rapport à 2016, s'expliquant notamment par l'intégration de Freight Forwarding, GIS et GAS.

En France, pour faire face à la diminution des volumes générés par les clients, GEFCO a mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le contexte de crise économique au Brésil a impacté directement les sites GEFCO ainsi que l'ensemble des acteurs économiques du pays, engendrant une réduction importante de l'activité. Afin de faire face à ces difficultés, GEFCO Brésil a défini un plan de redressement qui a engendré une diminution des effectifs.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



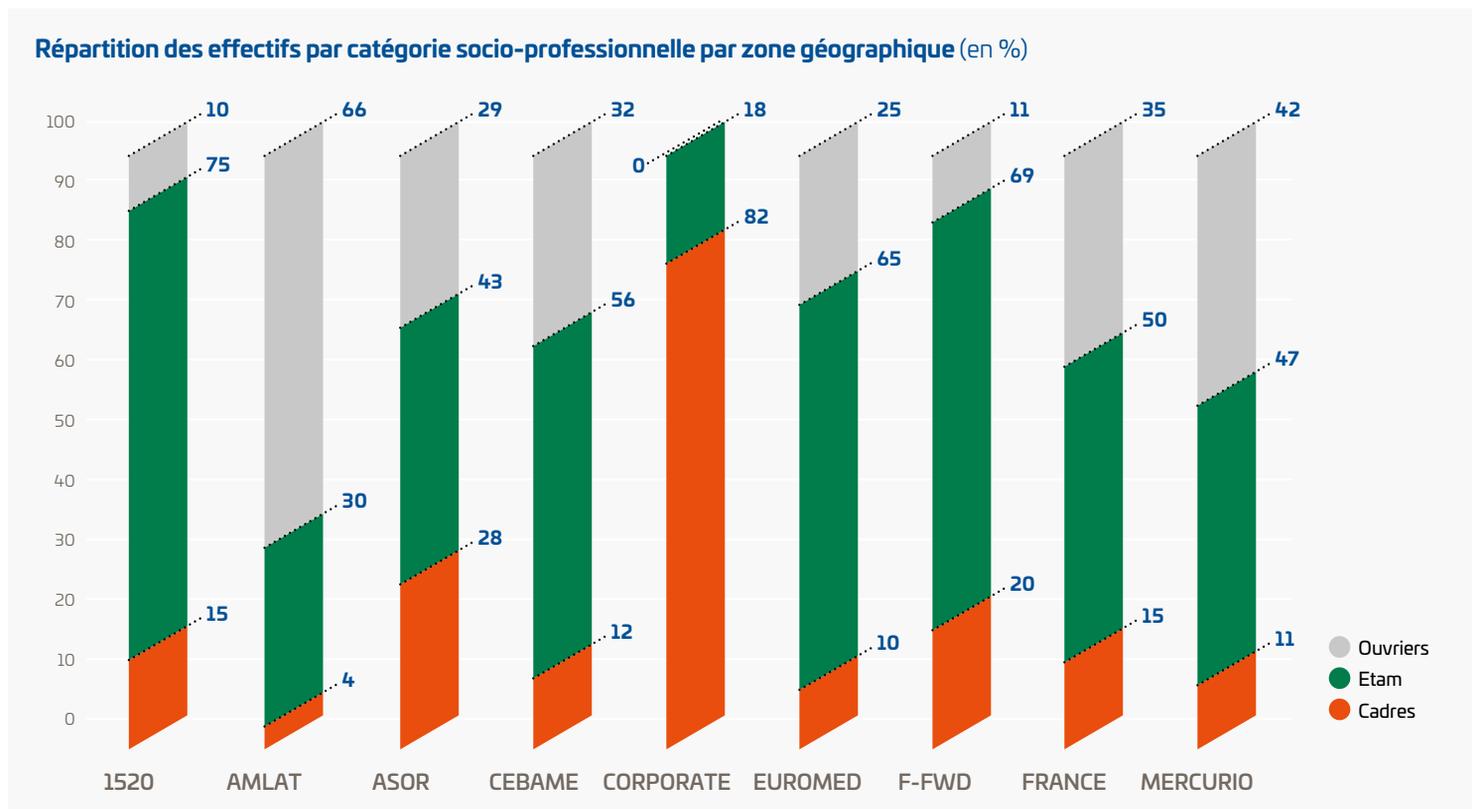
La répartition des effectifs reste stable en 2017 par rapport à 2016 avec 33 % d'ouvriers (roulants et sédentaires), 52 % d'ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et 15 % de cadres.

La zone France, qui regroupe la majorité des effectifs inscrits du Groupe, enregistre la plus forte proportion d'Ouvriers et d'ETAM (86 %, 2 977 toutes catégories socioprofessionnelles confondues).

Le siège social, par ses fonctions supports, n'emploie pas d'ouvriers mais fait appel à de nombreux cadres, expliquant la forte disparité avec les autres régions.

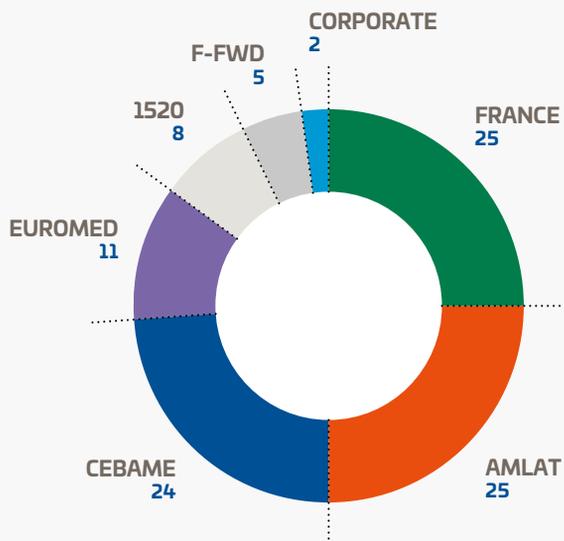
La zone AMLAT est celle où les ouvriers sont les plus représentés avec deux tiers des effectifs.

► Hors Mercurio Argentine (93), les données étant indisponibles.

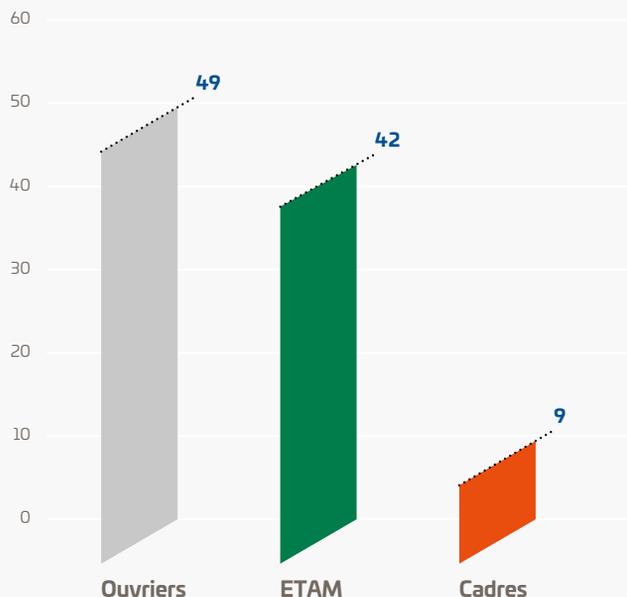


## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Répartition des recrutements par zone géographique (en %)



Les recrutements par catégorie socio-professionnelle (en %)



### Les recrutements et les départs

Les données concernant la filiale Mercurio ne sont pas intégrées dans cette partie du fait d'un manque de disponibilité.

Le recrutement est une étape clé pour l'entreprise afin de préparer le futur et anticiper ses besoins à venir. La politique de recrutement repose sur quatre piliers : la transparence, la visibilité, l'efficacité et l'affirmation.

Chaque pays met en place les recrutements nécessaires à son activité en utilisant des outils locaux mais également les processus développés au niveau du Groupe. Un site carrière, disponible en sept langues, présente les offres disponibles à travers le monde. En interne, les salariés ont un accès personnel afin de recevoir les ouvertures de poste leur correspondant et leur permettant ainsi de bénéficier de mobilité interne.

En 2017, le Groupe GEFCO a initié une refonte de ses pratiques de recrutement et a mis en place des programmes pour développer la marque employeur, en créant par exemple des partenariats mondiaux avec des réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn. À fin 2017, GEFCO compte 37 000 followers. Les responsables des ressources humaines des pays ont reçu une formation pour s'approprier la marque employeur ainsi que pour homogénéiser les pratiques de recrutement.

Des partenariats sont développés par les pays avec des écoles pour attirer les jeunes talents. En France, GEFCO Corporate a créé des partenariats avec des écoles de commerce telles que Audencia, ISC Business School ou des écoles d'ingénieurs telles que l'UTT ou l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers Paris Tech. En Allemagne, le site de Mainz a conclu un partenariat sur trois ans pour accueillir des étudiants de l'Université de Mannheim. En Russie, GEFCO participe à des forums emploi proposés par des universités, ce qui permet de recruter des stagiaires. En 2017, sur les 27 stagiaires, 5 ont été recrutés par la suite.

En 2018, la refonte des pratiques de recrutement continuera pour aider les pays à être plus efficaces dans leurs processus.

Les évolutions des effectifs en 2017 sont notamment liées aux recrutements dans les zones AMLAT, France et CEBAME afin d'accompagner l'accroissement d'activité. Ainsi, 1920 collaborateurs ont été intégrés en CDI au cours de l'année 2017, soit une progression de 27 % du recrutement par rapport à 2016 (1513 recrutements). La Turquie et le Royaume-Uni ont notamment progressé en raison de l'intégration de nombreux travailleurs intérimaires, les deux filiales ayant la volonté de sécuriser les emplois.

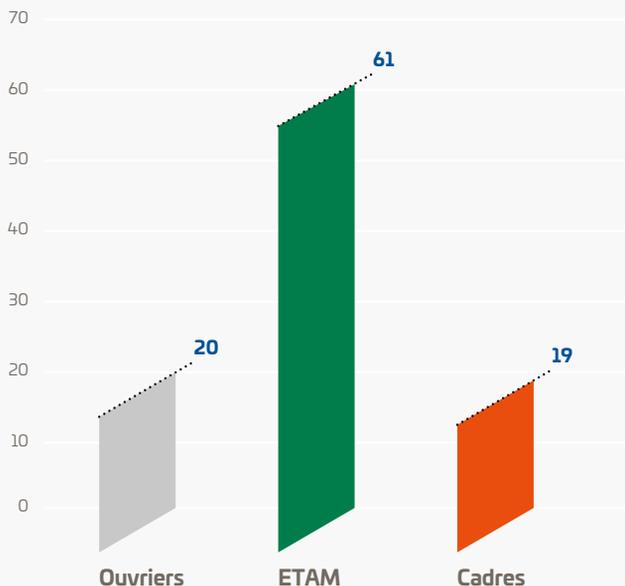
Répartition des recrutements par zone géographique  
(Voir graphique en haut à gauche)

### Les recrutements par catégories socioprofessionnelles

Les besoins en recrutement se sont principalement concentrés sur les Ouvriers qui ont représenté 49 % des embauches en 2017 (937 personnes), pour 42 % d'ETAM (806 personnes) et 9 % de cadres (177 personnes).

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Les démissions par catégorie socio-professionnelle (en %)



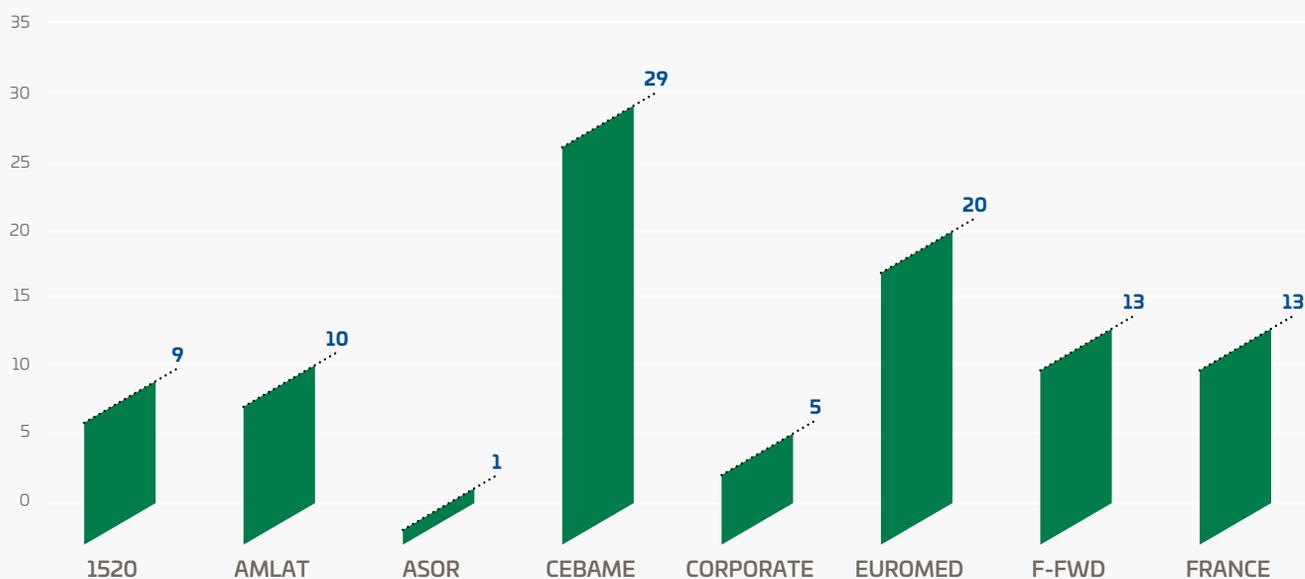
### Les démissions en 2017

Les sociétés GEFCO ont enregistré 704 démissions en 2017, dont 61 % d'ETAM. Cette proportion est identique dans toutes les zones géographiques, excepté pour la France où les cadres ont représenté 32 % des départs volontaires.

Ces démissions ont principalement eu lieu dans les zones CEBAME (29 % des démissions soit 203 sorties dont 39 % dans la filiale slovaque) et EUROMED (20 % des démissions soit 140 sorties).

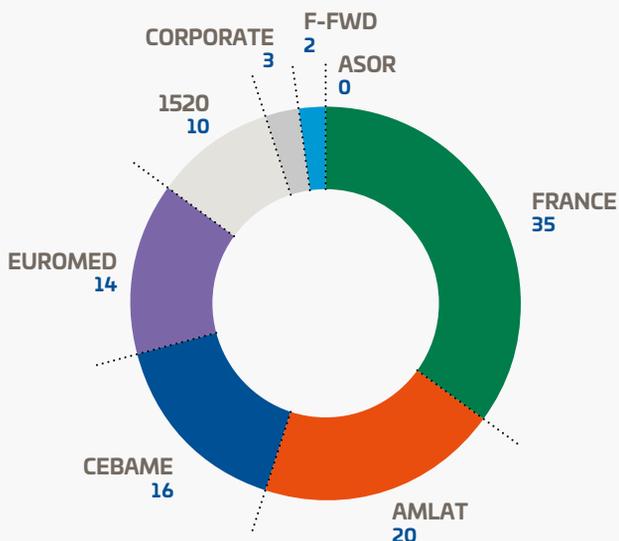
Les zones France et F-FWD ont enregistré, respectivement, 14 % (97 sorties) et 13 % (91 sorties) des démissions.

Démissions par zone géographique (en %)



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Licenciements par zone géographique (en %)



### Les licenciements en 2017

Les sociétés GEFCO ont enregistré 635 licenciements en 2017, soit 7 % de l'effectif du début d'année.

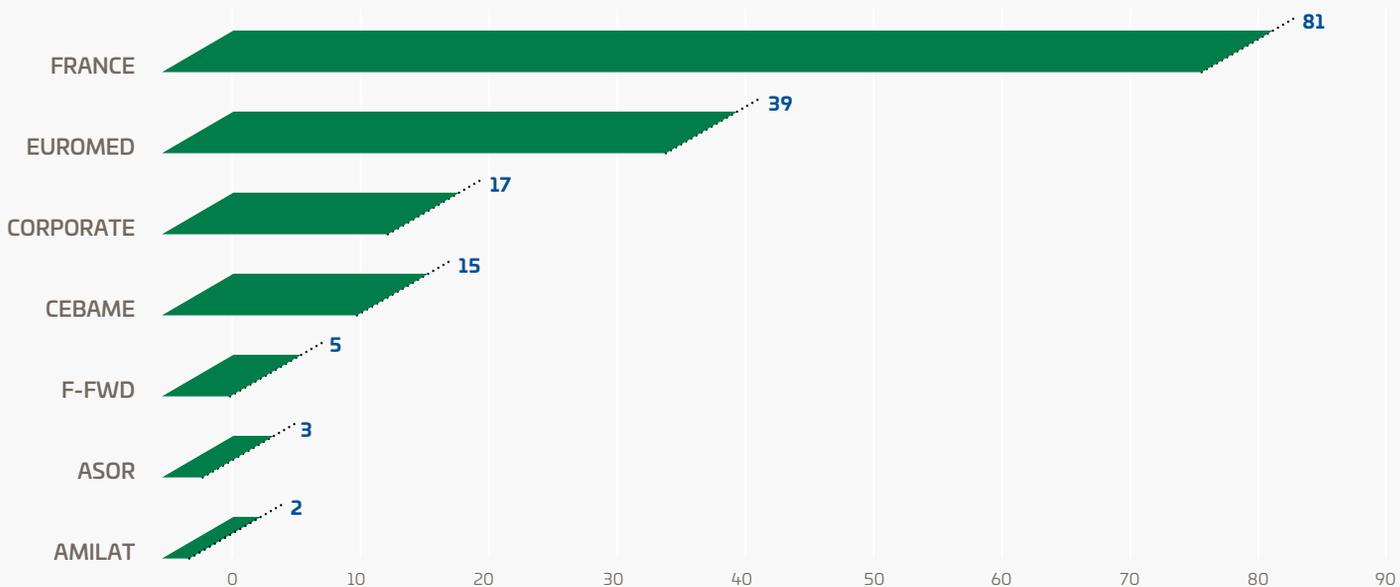
Ces licenciements sont intervenus, pour leur plus grande part, dans la zone France (35 %, 223 licenciements), en raison notamment de la continuité du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, débuté fin 2015.

La zone AMLAT enregistre 137 licenciements, soit presque 20 % de ceux du Groupe, dont 59 % concernent le Brésil en raison de la crise économique et la baisse du volume de production du client PSA.

### Les départs à la retraite en 2017

La France représente la moitié des départs à la retraite.

Les départs en retraite par zone géographique (en %)



## LA FIDÉLISATION ET L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

### Les facteurs de motivation

Fin 2016, le Groupe GEFCO a conduit auprès de l'ensemble de ses filiales sa première enquête d'engagement, appelée Pulse. Presque 7 000 collaborateurs ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 76 %.

76%

de taux de participation à l'enquête PULSE, soit 7 000 collaborateurs. Cette enquête de satisfaction sera reconduite en 2018.

L'enquête a montré une satisfaction des salariés quant à leur équilibre vie privée / vie professionnelle, à la capacité de GEFCO à bien utiliser leurs compétences et expériences et à favoriser la diversité.

Les axes d'amélioration identifiés portent sur la notoriété de la marque GEFCO, l'optimisation des processus et de l'organisation et sur la clarification du système de rémunération.

En janvier 2017, 300 managers ont assisté à une réunion de présentation sur la marque GEFCO, qui avait en amont fait l'objet d'un travail par le Comité de Direction.

Localement, de nombreux groupes de travail ont permis aux salariés de proposer des actions d'amélioration sur les sujets ressortant comme perfectibles sur leur site ou dans leurs entités.

L'enquête sera reconduite fin 2018 afin de mesurer la progression des résultats obtenus suite à la mise en œuvre des plans d'action.

### LA TOURNÉE INFINITE PROXIMITY™

En 2017, GEFCO a choisi 10 principes emblématiques de sa culture d'entreprise et qui doivent sous-tendre chacune des actions et des décisions de ses salariés. Ces dix principes, regroupés sous le programme Infinite Proximity™, sont les guides à suivre pour le développement de GEFCO :

- innovation : devenir un catalyseur d'innovation
- intégrer à la demande : fournir la solution intelligente GEFCO
- accroître le niveau de confiance : gagner la confiance tous les jours
- concevoir des coopérations sur le long terme : challenger les solutions de facilité
- explorer : élargir notre périmètre
- Infinite Proximity™ : construire des relations étroites
- croissance et rentabilité long terme : co-créer de la valeur
- partenaire solide : nourrir notre écosystème
- équipes adaptables et compétentes : grandir ensemble
- engagement dans un réseau mondial : agir comme un réseau

Le lancement de ces 10 principes a été l'occasion pour l'ensemble du Comité de Direction de réaliser une tournée de présentation.

Ainsi en une année, 11 meetings ont été menés dans 8 pays différents en Europe, Asie et Amérique du Sud. Plus de 1700 managers ont été réunis lors de ces événements et ont pu échanger directement avec les membres du Comité de Direction. Véritable moment de partage, l'Infinite Proximity™ Tour a rencontré un grand succès auprès des participants les fédérant autour de solides valeurs communes et d'une vision partagée de l'ambition du Groupe pour le futur.

Preuve de la réussite de cette tournée, 98 % des personnes interrogées à la suite de l'évènement ont déclaré que celui-ci était bien ou très bien.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### LA RÉMUNÉRATION

Facteur important de la motivation des salariés, la rémunération est revue tous les ans suite aux entretiens annuels d'évaluation. Le Groupe a créé et déployé une politique de rémunération intégrant un processus international pour définir les augmentations en fonction des performances individuelles, en apportant une attention particulière à garantir l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Une vérification des rémunérations est réalisée annuellement afin d'identifier les évolutions des marchés et d'accorder des augmentations cohérentes avec les marchés du travail locaux.

En 2017, la masse salariale du Groupe GEFCO a atteint 604 millions d'euros, en progression de 4,8 % par rapport à 2016 (576 millions d'euros), ce qui s'explique par un meilleur partage du succès via les augmentations de salaire et l'extension des bénéficiaires de bonus.

Des primes collectives liées au résultat de l'entité, telles que la participation en France, sont mises en place localement, notamment dans la zone géographique CEBAME (Europe de l'Est). Des rémunérations variables viennent en complément des rémunérations de base pour certains types de fonction (commerciaux, affréteurs...). Enfin, des primes individuelles peuvent venir récompenser les performances exceptionnelles de certains salariés.

En complément de leur rémunération, les salariés bénéficient d'avantages sociaux tels qu'une couverture prévoyance : un accord mondial avec un partenaire extérieur permet à GEFCO de proposer à pratiquement tous ses salariés une couverture prévoyance en cas de décès, qu'elle qu'en soit la cause. Excepté dans deux pays et dans les deux filiales Mercurio et Freight Forwarding où le déploiement est en cours, cette couverture permet de verser à la famille du salarié, en cas de décès, a minima un an de salaire.

Un dispositif de retraite complémentaire est progressivement déployé au sein des filiales par le Groupe. La souscription des salariés est obligatoire et les cotisations sont partagées entre l'employeur et l'employé. Les offres de service retraite sont adaptées aux besoins de flexibilité liés à la mobilité internationale.

“La rémunération est revue tous les ans suite aux entretiens annuels d'évaluation.”



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### Avantages sociaux par pays

|                           | Prévoyance<br>Décès Accident | Prévoyance<br>Invalidité | Frais<br>de santé | Retraite |
|---------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------|----------|
| Afrique du Sud            | ●                            | ●                        |                   | ●        |
| Algérie                   | ●                            |                          | ●                 |          |
| Allemagne                 |                              |                          | ●                 | ●        |
| Argentine                 | ●                            |                          | ●                 | ●        |
| Australie                 |                              |                          |                   | ●        |
| Autriche                  | ●                            |                          |                   | ●        |
| Belgique                  | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Bésil                     | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Bulgarie                  | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| Chili                     |                              |                          |                   |          |
| Chine                     | ●                            |                          | ●                 | ●        |
| Corée du Sud              |                              |                          |                   |          |
| Croatie                   | ●                            | ●                        |                   |          |
| Émirats Arabes Unis       | ●                            |                          | ●                 |          |
| Espagne                   | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| États-Unis                | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| France (Corporate inclus) | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Grèce                     | ●                            |                          | ●                 |          |
| Hong Kong                 |                              |                          |                   |          |
| Hongrie                   | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| Inde                      | ●                            |                          |                   | ●        |
| Italie                    | ●                            |                          | ●                 | ●        |
| Kazakhstan                |                              |                          |                   |          |
| Lettonie                  | ●                            |                          | ●                 | ●        |
| Lituanie                  |                              |                          |                   |          |
| Maroc                     | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| Mexique                   |                              |                          | ●                 |          |
| Nouvelle-Zélande          |                              |                          |                   | ●        |
| Pays-Bas                  | ●                            |                          | ●                 | ●        |
| Pologne                   | ●                            |                          | ●                 |          |
| Portugal                  | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| République Tchèque        | ●                            | ●                        |                   | ●        |
| Roumanie                  | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Royaume-Uni               | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Russie                    | ●                            |                          | ●                 |          |
| Serbie                    | ●                            |                          |                   |          |
| Singapour                 |                              |                          |                   |          |
| Slovaquie                 | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| Slovénie                  |                              |                          | ●                 |          |
| Suisse                    | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Taiwan                    |                              |                          |                   |          |
| Thaïlande                 | ●                            |                          |                   |          |
| Tunisie                   | ●                            | ●                        | ●                 |          |
| Turquie                   | ●                            | ●                        | ●                 | ●        |
| Ukraine                   | ●                            | ●                        | ●                 |          |

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



### Le développement des compétences

Le groupe GEFCO affiche l'ambition de devenir le partenaire logistique de référence dans l'industrie. Cela se traduit d'une part par des rachats de sociétés externes et d'autre part par une mutation des modes de fonctionnement internes. Pour effectuer cette transition, GEFCO a besoin de faire évoluer et de développer les compétences de ses salariés. De plus, en favorisant le développement de ses salariés ceux-ci sont davantage engagés dans leur travail et dans leur entreprise.

Pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, GEFCO applique une approche 70-20-10

Les leviers identifiés par GEFCO pour améliorer le développement des salariés sont la mise en place de nouveaux dispositifs et le renforcement de l'offre de formation. Ainsi, en 2016, le Groupe a entamé une réflexion pour transformer ses processus de gestion des compétences. L'année 2017 a vu la structuration des nouveaux dispositifs qui entrèrent en vigueur en 2018.

### GESTION DES CARRIÈRES

#### ..... La cartographie des postes

Un des projets structurants menés en 2017 a été la revue de la cartographie des métiers. Les objectifs de cette analyse étaient :

- d'homogénéiser à travers les pays les métiers et les fiches de postes associées, en lien avec la stratégie de l'entreprise tout en intégrant les meilleures pratiques locales,
- d'être en capacité d'apporter une réponse adaptée en termes de ressources et de planification des effectifs par une définition précise des métiers et des parcours possibles,
- de motiver les salariés et futurs salariés en leur offrant une vision claire de leur possibilité d'évolution et de mobilité.

Ce travail a été réalisé lors de 11 groupes de travail réunissant plus de 60 salariés représentatifs des grandes familles de métier, issus des filiales et du Corporate.

Au sein de 12 familles de métiers, plus de 150 fiches de postes repères ont été décrites, chacune structurée en mission, activités, compétences (compétences nécessaires et niveau de compétence requis) et interlocuteurs. Plus de 90 compétences ont également été définies : des compétences managériales, techniques, personnelles et interpersonnelles.

Enfin, la Direction des Ressources Humaines a revu les parcours professionnels possibles, au sein d'une famille de métiers mais également entre les familles.

Ces éléments seront ensuite intégrés courant 2018 dans l'outil de gestion des carrières « Vision » utilisé par GEFCO et accessible par l'ensemble des salariés. Ainsi, chaque salarié pourra facilement construire son projet professionnel et identifier les étapes à franchir et les compétences à développer pour réussir.

Ces éléments seront utilisés également par les managers pour mieux orienter leurs collaborateurs et les accompagner lors de leur réflexion.

#### ..... Les entretiens annuels d'évaluation

Cet échange entre un collaborateur et son manager se fait lors des entretiens annuels d'évaluation. L'ensemble des cadres, des salariés ayant une part de salaire variable et des ETAM au-delà d'un certain grade bénéficient de cet entretien selon une trame rédigée par les ressources humaines au niveau Corporate. Celle-ci a été revue en 2016 afin de mieux aborder le développement et l'épanouissement des salariés. Différents aspects de leur poste sont

| 12 familles de métiers                        |                                |
|---|--------------------------------|
| Projets d'études                              | Marketing                      |
| Commerce                                      | Douane, juridique & fiscalité  |
| Ressources humaines                           | Achats                         |
| Finance                                       | Systèmes d'information         |
| Qualité, sécurité, prévention & environnement | Communication                  |
| Opérations                                    | Gestion d'actifs & maintenance |

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

# 25 %

Au niveau consolidé, le nombre d'entretiens individuels est en progression de 25 % en 2017.

abordés : les objectifs et leurs atteintes, la rémunération, la formation ainsi que l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Les souhaits d'évolution sont également discutés avec les actions de formation et de développement à mettre en place.

Les autres populations de salariés peuvent également bénéficier de ces moments d'échange selon les pratiques habituelles des pays ; l'ambition étant d'augmenter la part des salariés ayant cet entretien, environ la moitié des ouvriers en bénéficiant actuellement. Au niveau consolidé, le nombre d'entretiens individuels est en progression de 25 %.

Suite aux entretiens, les managers et les responsables Ressources Humaines se réunissent afin d'identifier, de développer et de gérer les potentiels. Ainsi, GEFCO s'est créé un vivier de hauts potentiels afin d'assurer le renouvellement des postes stratégiques en leur proposant des parcours motivants.

### ..... Le parcours d'intégration

Lors de l'arrivée d'un nouvel embauché, celui-ci est accompagné dans ses premiers mois. En effet, l'intégration est un moment important pour bien appréhender son poste, son environnement de travail et créer son réseau. Une intégration réussie permettra au salarié de bien assimiler la culture d'entreprise et de construire un sentiment d'appartenance fort, nécessaire à l'engagement dans l'entreprise.

Le nouvel embauché dispose d'une information complète sur les valeurs, l'organisation et le mode de fonctionnement de GEFCO, est formé aux règles et pratiques de sécurité et prévention en vigueur dans le Groupe et enfin est intégré au sein de son équipe et accompagné à la prise de contact avec ses interlocuteurs clés.

Le Groupe GEFCO a décidé de créer un schéma type pour un parcours d'intégration qui sera par la suite proposé aux différents pays qui pourront se l'approprier en fonction des métiers et de la culture locale. Ce programme reposera sur des modules digitaux, des programmes locaux et un programme Groupe incluant notamment des moments d'échange avec les équipes du siège.

## L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION

### ..... Les programmes de mentoring et de coaching

En 2017, un nouveau programme de mentoring a été créé. L'ensemble des salariés du Groupe peut en bénéficier. Ce programme permet de structurer le volet « échange » de l'approche 70-20-10. L'objectif est que le programme dure entre 3 mois et un an selon les besoins, sur la base d'une rencontre mensuelle. Les salariés bénéficiant de ce programme peuvent être de nouveaux embauchés afin de leur permettre de bien appréhender leur poste, des salariés ayant un potentiel d'évolution afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour leur futur poste ou encore un salarié souhaitant un accompagnement sur un sujet spécifique. Les thématiques abordées sont variées : la gestion du temps et des priorités, la création et le développement d'un réseau, le développement du leadership... Les mentors sont des salariés volontaires qui souhaitent partager leur expérience et, pour certains qui utilisent ce programme, pour développer leurs compétences managériales.

Afin de s'assurer du bon déroulement du programme, les « mentees » et les mentors reçoivent une formation leur expliquant leur rôle et comment procéder. De plus, tout au long du programme, une hotline interne est disponible.

Ce programme de mentoring a été testé avec succès dans les Pays Baltes avec 9 mentors formés en 2017 et sera déployé dans tous les pays à partir de 2018.

Pour les cadres dirigeants, un nouveau programme de coaching a été créé en 2017. Destiné aux patrons de pays ou d'activité, le programme de coaching est destiné à accompagner les managers dans leurs relations avec leurs collaborateurs. Par exemple en améliorant leur impact et leur leadership, en les aidant à gérer le stress, ou encore à progresser dans leur manière de manager.



Les mentors sont des salariés volontaires qui souhaitent partager leur expérience.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le cadre de ce programme a été développé par le Corporate afin que chaque pays puisse ensuite se l'approprier.

L'objectif à terme est que ce programme puisse être déployé en cascade auprès de l'ensemble des salariés.

Troisième dispositif mis en place en 2017 : l'évaluation par des externes. Lors du recrutement d'un cadre dirigeant au niveau des comités directeurs groupe ou pays, la volonté de GEFCO est de s'assurer, par un point de vue externe, que la personne est apte à prendre le poste. L'écart entre les compétences réelles et les compétences demandées sur le poste est mesuré et GEFCO s'assure que le candidat pourra rapidement monter en compétence. GEFCO souhaite que les pays puissent ensuite s'approprier ce dispositif et l'utiliser pour des évaluations lors de prises de poste et lors de développements de collaborateurs en descendant jusqu'au management intermédiaire.

3 %

au moins de la masse salariale de GEFCO est consacré à la formation.

### ..... La formation

Enfin, la formation vient compléter les parcours de développement des salariés. GEFCO y consacre annuellement au moins 3 % de sa masse salariale pour s'assurer de l'adaptation de ses savoirs et savoir-faire aux évolutions du marché et de ses activités.

Ainsi les priorités de la politique de formation sont de :

- développer en interne les compétences nécessaires à l'évolution stratégique du groupe,
- s'assurer que chaque salarié soit de plus en plus compétent dans son poste,
- proposer aux salariés de développer leurs compétences en vue d'une promotion, mobilité ou évolution,
- et permettre aux managers d'être en capacité d'accompagner leurs collaborateurs dans leur développement selon les trois axes précédents.

En 2017, GEFCO a initié une refonte de sa manière de former ses salariés. Résultat de cette année de réflexion, GEFCO Université verra le jour en 2018. Des académies seront développées autour de thèmes ou de publics spécifiques, comme par exemple le management de projet.

“L'outil 'Vision' présente en permanence les offres de formation disponibles et propose des modules d'e-learning.”

Le système d'information « Vision » est un des éléments clés utilisés pour atteindre ces objectifs. En effet, cet outil présente en permanence les différentes offres de formation disponibles et propose également des modules d'e-learning que chacun peut suivre lorsqu'il le souhaite. Ainsi, le collaborateur est autonome et acteur de son développement professionnel, les ressources humaines et le manager ayant un rôle de conseil.

Chaque collaborateur est suivi dans cet outil et peut ainsi avoir accès à son historique de formation. La qualité des modules proposés est contrôlée par l'envoi systématique d'enquête à chaud puis à froid aux collaborateurs ayant suivi une classe virtuelle, s'assurant ainsi de la montée en compétence sur le long terme.

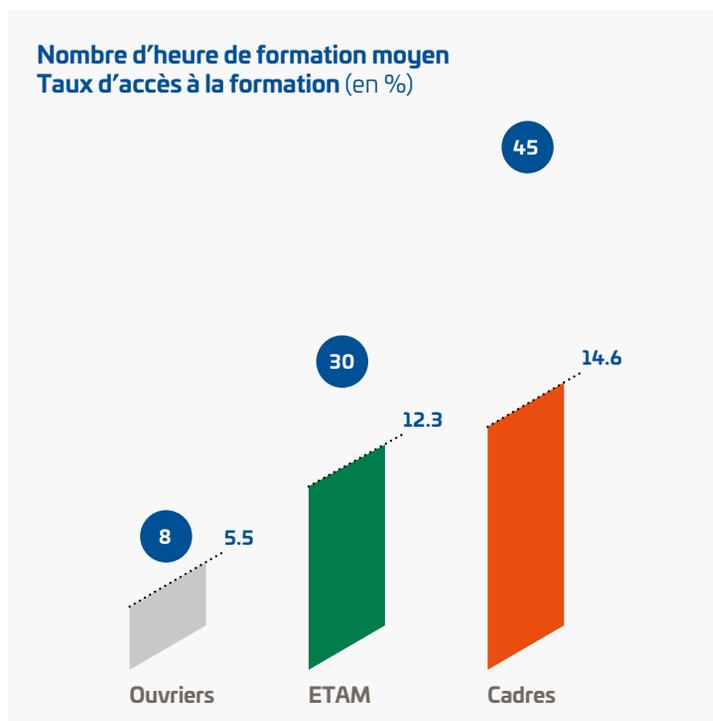
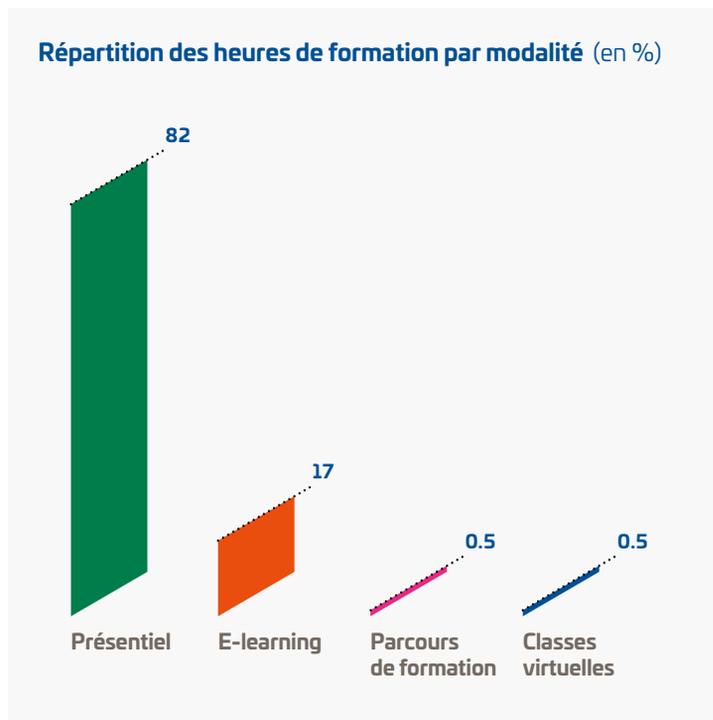
Les formations en e-learning font partie des trois dispositifs proposés : formation en présentiel, formation e-learning ou blended-learning (mix entre les deux approches précédentes).

En 2017, dans la continuité des années précédentes, une attention spécifique a été portée au développement des compétences managériales, commerciales et linguistiques.

La formation aux langues est un axe clé pour GEFCO dont la présence internationale oblige constamment ses collaborateurs à échanger dans des langues qui ne sont pas leur langue maternelle.

Pour s'assurer de l'efficacité de ces formations et adapter le contenu à chacun, un test interne appelé « Bright » permet d'évaluer le niveau du salarié avant et après la formation. Les formations sont proposées en e-learning, et 93 % des heures de formation aux langues, concernent l'apprentissage de l'anglais.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



En parallèle, les autres thématiques proposées concernent principalement les métiers, avec des modules techniques dont le déploiement s'est amélioré grâce au passage en e-learning : 85 modules sont à ce jour disponibles, tels que le serious game « Règles de concurrence et loyauté dans les relations d'affaires » créé par la Direction Stratégie et Finance, « Nouvelle offre GEFCO », « Integrated Logistics », ou encore « Strategic Xpert » créés par la Direction Commerce et Marketing.

Certains programmes viennent compléter ces offres. La refonte en 2016 du programme « Vente et Solutions » a permis en 2017 à environ 600 personnes de se former en adéquation avec les nouveaux enjeux commerciaux et la stratégie de l'entreprise. En 2017, le module management de projet a également été revu afin d'adapter le contenu à l'évolution des métiers et de la stratégie de l'entreprise.

Les données concernant la filiale GEFCO France SAS ne sont que partielles (environ 25 % de données disponibles).

En 2017, 38 040 heures de formation ont été enregistrées, bénéficiant à 2 996 salariés. En 2016, 61 298 heures avaient été dispensées. Au-delà de l'impact lié au manque de disponibilité des données France, le développement des formations e-learning ainsi que la diminution des effectifs en France contribuent naturellement à la réduction.

27 % des salariés ont ainsi eu accès à au moins une formation pendant l'année pour une moyenne de 13 heures de formation.

Les bénéficiaires majoritaires sont les Cadres. 45 % d'entre eux ont reçu au moins une formation au cours de l'année pour une moyenne de 14,6 heures de formation par salarié formé, tandis que les ETAM en ont reçu 12,3 heures et les ouvriers 5,5 heures.

### MOBILITÉ INTERNE

Axe important de développement pour les salariés, la mobilité interne. La revue des postes repères et la formalisation des parcours au sein d'une famille de métiers ou entre les familles de métiers va permettre à chaque salarié de se projeter dans l'entreprise et de suivre une carrière motivante.

L'outil de gestion des ressources humaines « Vision » sera mis à jour en 2018 afin que tous ces parcours soient accessibles et que les offres d'emploi ouvertes en interne soient à disposition de tous, à tout moment. Les postes de patrons de pays sont particulièrement adaptés à la mobilité interne, ainsi 80 % des postes ouverts sont confiés à des salariés GEFCO.

La mobilité internationale est également possible au sein de GEFCO, ainsi en 2017, 28 collaborateurs ont pu partir travailler dans un nouveau pays.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

“Chaque filiale se doit d’appliquer les principes d’équité et d’égalité en vigueur au sein du Groupe.”

### La diversité et la lutte contre les discriminations

Par son rayonnement international, le Groupe GEFCO emploie des salariés issus de tous pays, favorisant ainsi la multiculturalité. La diversité est une valeur importante au sein du Groupe et est inscrite dans la Charte éthique. L’entreprise s’y engage à promouvoir la diversité des profils et des parcours permettant de renforcer les performances collectives en favorisant son développement international et en conjuguant les énergies des équipes. GEFCO s’engage également à proscrire tout type de discrimination.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies et en s’inscrivant dans le respect des conventions et normes de l’Organisation Internationale du Travail, des principes directeurs des Nations Unies et de l’OCDE, GEFCO réaffirme cet engagement à lutter contre les discriminations.

Ce principe s’applique dans toutes les décisions de l’entreprise : lors du recrutement, dans la rémunération, dans la gestion de carrière avec un accès équitable à la formation et aux promotions dans l’adaptation des postes et l’organisation du travail... Les salariés, notamment ceux en charge du recrutement sont formés afin de s’assurer de l’équité de traitement.

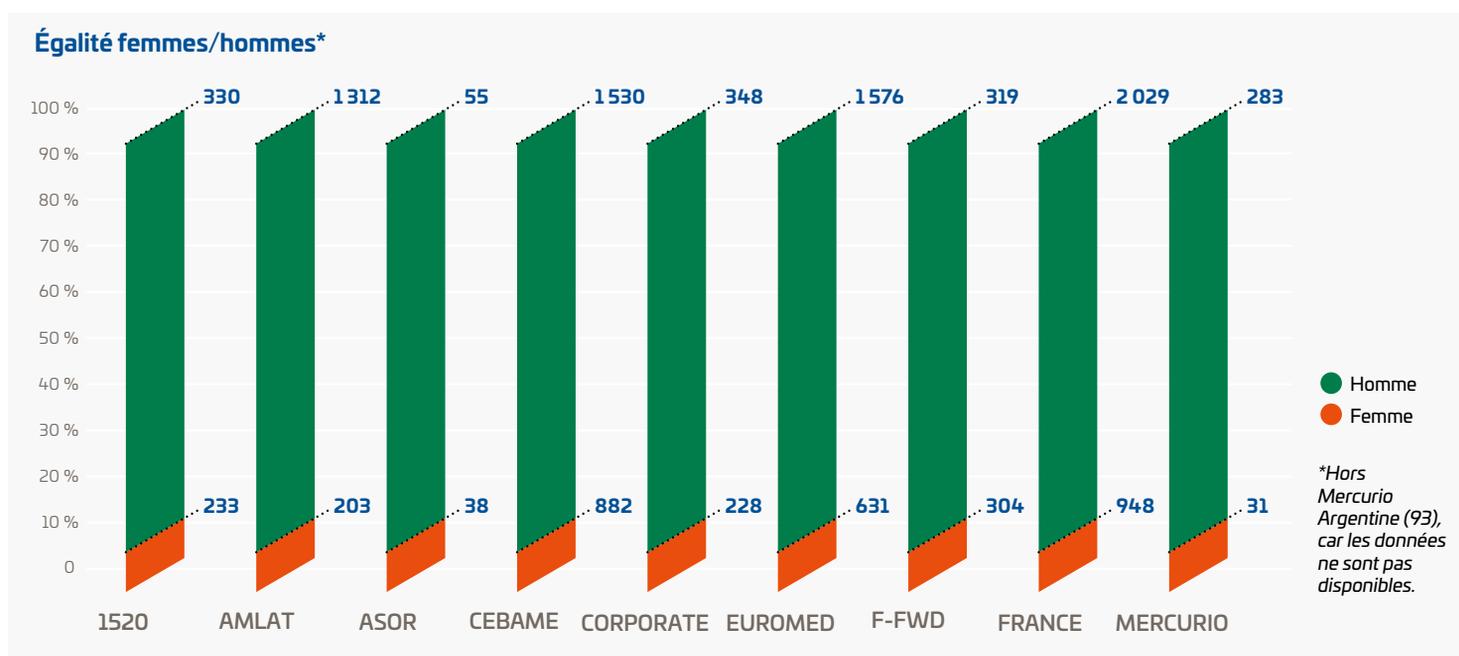
Un système d’alerte interne anonyme permet à tout salarié de remonter à tout moment les manquements à l’éthique qu’il aurait pu observer et notamment les éventuelles discriminations. Ce système d’alerte, mis en œuvre par un prestataire extérieur, est adapté dans chaque pays et est présenté dans le code éthique ainsi que sur l’intranet du Groupe.

Chaque filiale se doit d’appliquer ces principes d’équité et d’égalité et de les intégrer dans ses processus selon ses spécificités en mettant en place des actions locales.

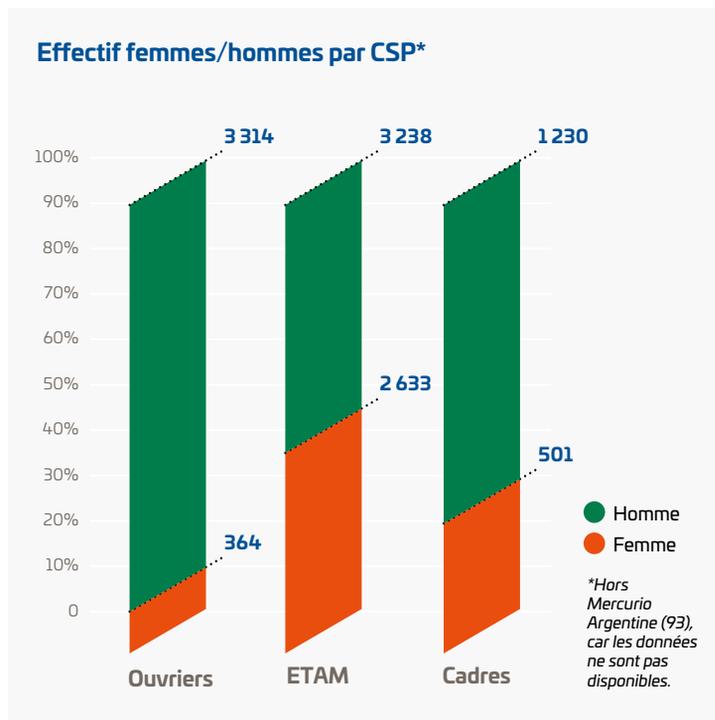
Par exemple, en 2017, la filiale en République Tchèque a adhéré à la Charte de la Diversité. Cette Charte Nationale a été développée dans le pays selon un modèle Européen auquel 14 autres pays se réfèrent.

### ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

En raison d’un métier historiquement masculin, le Groupe GEFCO compte aujourd’hui 3 498 femmes pour 7 782 hommes, soit 31 % des salariés inscrits. Cette répartition reste stable par rapport à 2016.



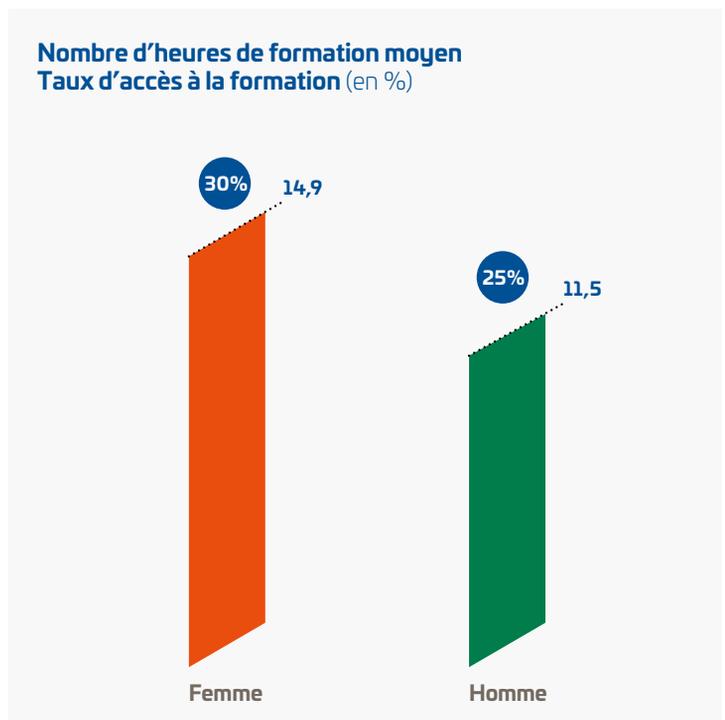
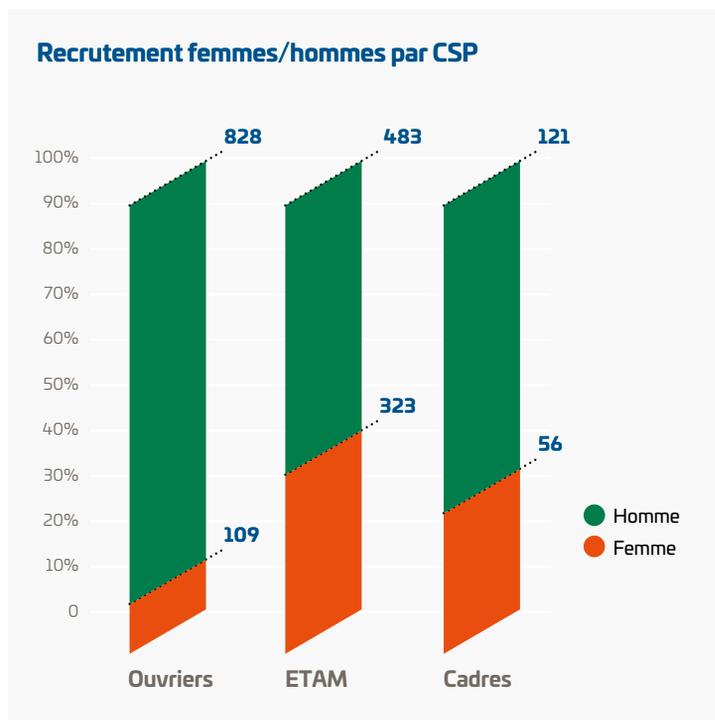
## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



Lors des recrutements, 32 % des cadres embauchés sont des femmes permettant ainsi de venir renforcer l'effectif de femmes cadres.

En 2017, la filiale Freight Forwarding a créé un plan ambitieux lui permettant d'atteindre 50 % de femmes dans le Top Management.

En termes de formation, 30 % des femmes ont bénéficié de formation par rapport à 25 % des hommes et en moyenne elles ont bénéficié de 14,9 heures en 2017 lorsque les hommes en ont reçu 11,4, démontrant ainsi la volonté de GEFCO de développer les compétences des femmes en vue de les promouvoir.



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



### EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le Groupe GEFCO s'attache à employer des personnes en situation de handicap au sein de ses filiales. Pour cela, un certain nombre d'entre elles a mis en place des offres de recrutement mettant en avant la capacité de GEFCO à embaucher des personnes en situation de handicap et a diffusé leurs offres sur des sites spécialisés.

La filiale GEFCO France SAS a recruté 4 personnes en situation de handicap pour lesquelles des aménagements de postes ont été réalisés. Ces recrutements entrent dans le cadre de l'accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui a été renouvelé en 2015. Dans cet accord, ainsi que dans celui de GEFCO SA, l'ambition est d'atteindre un taux d'emploi de 6 %. En 2017, le taux de Travailleurs Handicapés de GEFCO SA est de 4,16 %, stable par rapport à 2016 (4,20 %) tandis que celui de GEFCO France SAS est de 7,10 %.

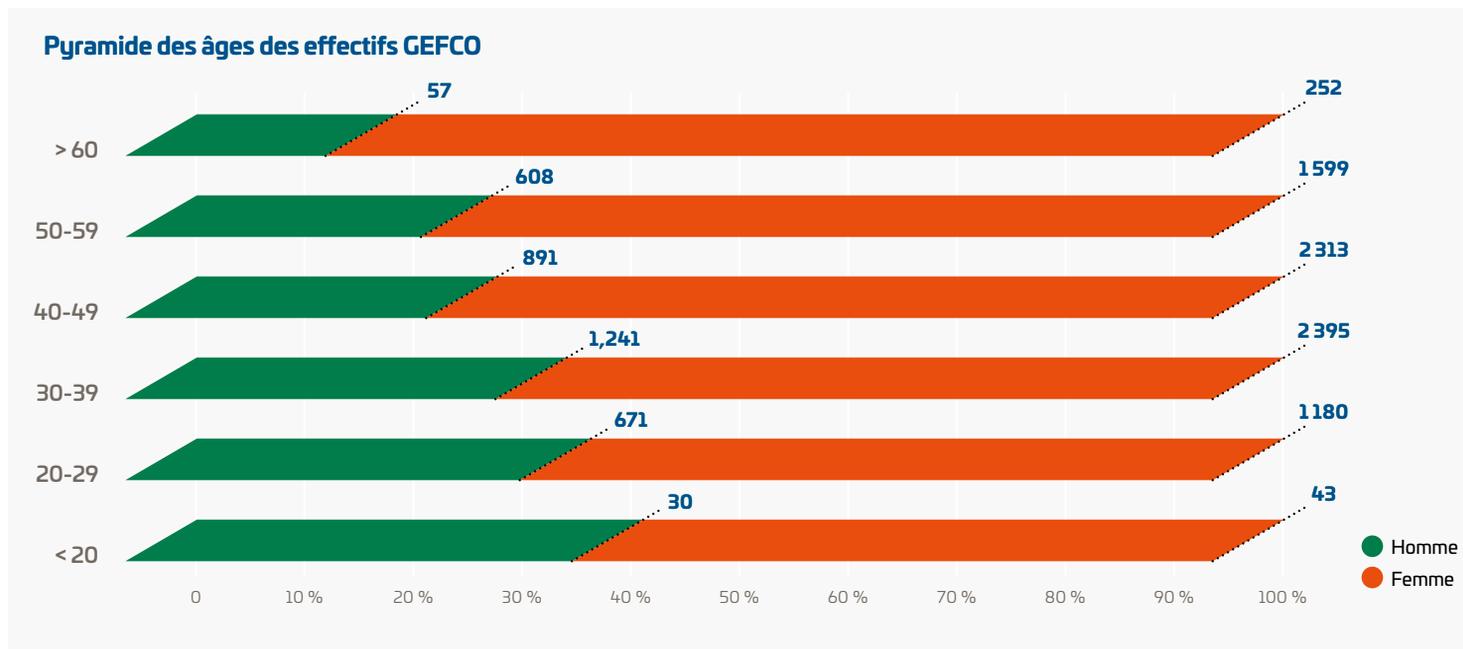
Pour cela, GEFCO SA a participé en octobre 2017 à un forum de recrutement spécialisé « Hello Handicap ». Sur internet, ce site permet aux postulants de réaliser leurs entretiens par téléphone ou par tchat sans se déplacer, facilitant ainsi le processus de recrutement.

De plus, GEFCO SA est devenu membre en 2017 de l'association Tremplin créée par des grands groupes français en 1992 afin d'accompagner les personnes en situation de handicap à se former pour développer les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi. En participant à cette association, GEFCO participe à accueillir, intégrer et former des travailleurs handicapés.

En Italie, un accord a été signé par trois sites pour favoriser l'intégration d'apprentis handicapés. Dans ce cadre, trois personnes ont été intégrées pour la période 2017-2018.

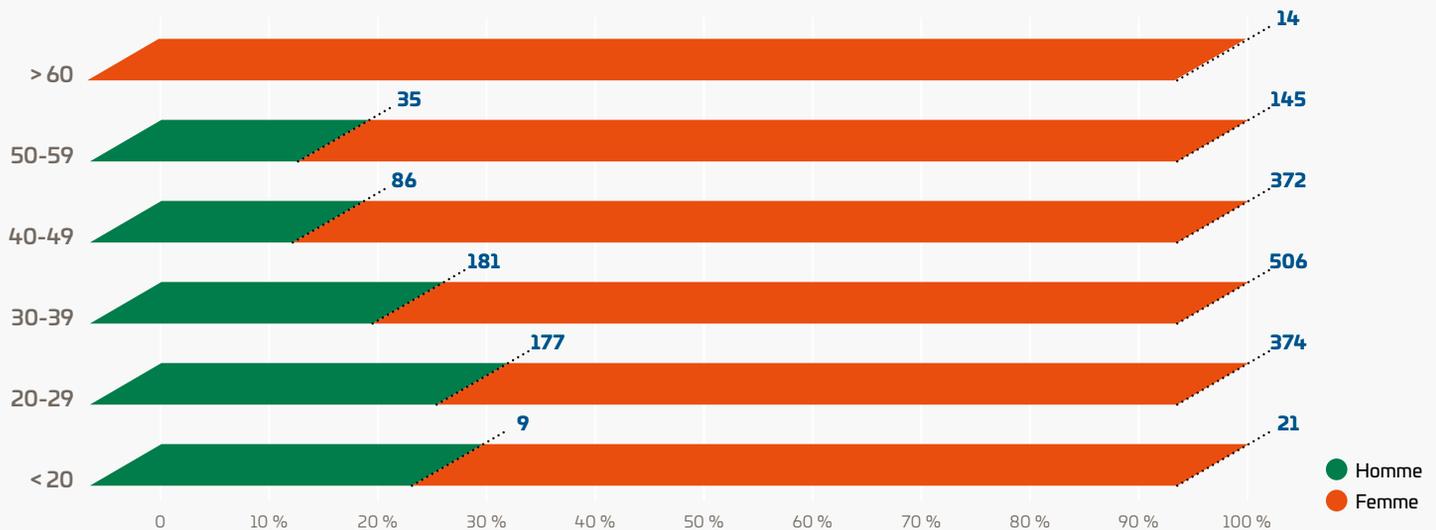
### EMPLOI DES JUNIORS ET DES SENIORS

Afin de continuer à préparer l'avenir, GEFCO embauche une part importante de jeunes diplômés tout en continuant à embaucher des salariés expérimentés et experts. Ainsi, les moins de 30 ans représentent 17 % des effectifs lorsque les plus de 50 ans comptent pour 22 %.



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### Répartition des embauches par âge et par sexe



94 %

des stagiaires interrogés en 2017 recommandent GEFCO pour y faire un stage, une alternance ou un VIE (contre 84 % en 2016).

Le contrat de génération de GEFCO SAS France prévoit notamment une adaptation du travail pour les seniors avec une prédilection pour les horaires de jour et la formation des opérateurs aux outils bureautiques.

Le programme de Mentoring présenté dans le chapitre développement des compétences vient compléter ces actions. Ainsi, des tuteurs viennent accompagner les jeunes diplômés dans leur intégration et leur transmettent leur compétence. Le « reverse mentoring » est également mis en place dans certains cas : les profils plus junior viennent former les profils senior à l'utilisation des nouvelles technologies, par exemple.

La volonté de recruter des jeunes se traduit également par l'emploi de stagiaires. Dans ce cadre, GEFCO favorise les partenariats avec les écoles et universités.



En résulte, pour la seconde année consécutive, l'obtention du Label Happy Trainees, avec un positionnement en sixième place dans la catégorie « international ». 94 % des stagiaires interrogés en 2017 recommandent GEFCO pour y faire un stage, une alternance ou un VIE (en progression par rapport aux 85 % en 2016) et estiment que cette expérience est une étape importante de leur carrière.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

“Chaque manager de l'entreprise s'implique dans le déploiement du SMST (Système de Management de la Sécurité au Travail)”

### LA SANTÉ ET SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### La politique Santé / Sécurité

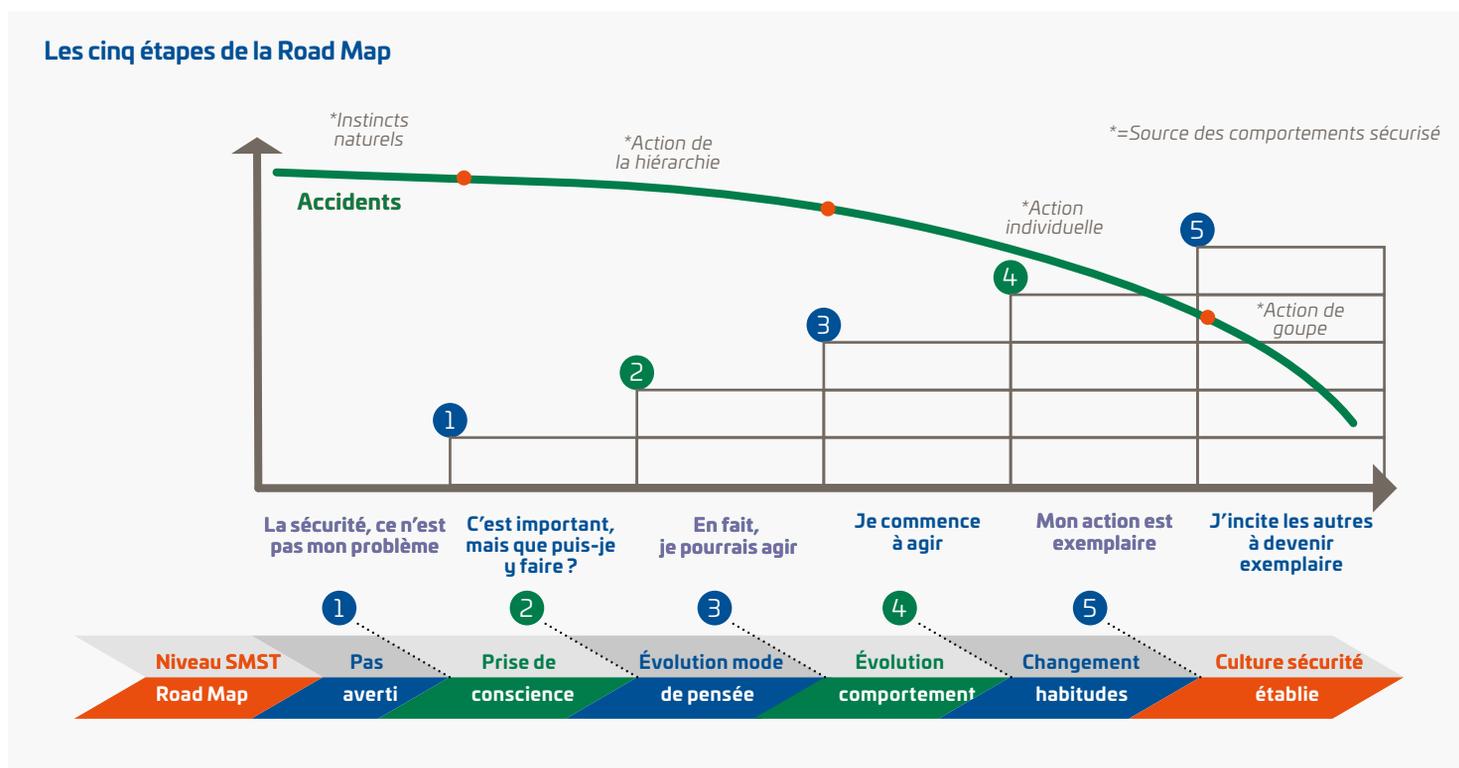
GEFCO instaure depuis une dizaine d'années une forte culture sécurité. La politique Santé / Sécurité a été re-signée en 2017 par l'ensemble des membres du Comité de Direction. L'ambition affichée de cette politique est de n'avoir aucun accident du travail ni aucune maladie professionnelle, ce que confirment les résultats de taux de fréquence (5,02) et d'analyse des accidents (86 %).

Dans le code éthique, le Groupe GEFCO s'engage à garantir l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail.

Pour cela, chaque manager de l'entreprise, quel que soit son rôle, s'implique dans le déploiement du SMST (Système de Management de la Sécurité au Travail). Donner l'exemple, être en vigilance permanente et être réactif sont les trois comportements devant guider les actions en termes de prévention des accidents.

Les prestataires et sous-traitants travaillant sur les sites GEFCO sont pleinement intégrés dans toutes les politiques et actions.

Le SMST est intégré aux outils du GEFCO Management System. Il définit les standards de management en matière de sécurité pour atteindre une culture sécurité intégrée au sein des pratiques managériales et transversale à toutes les fonctions de l'entreprise. Le SMST propose une feuille de route en cinq étapes composées de 22 exigences. Les étapes 1 à 3 sont d'ordre opérationnel avec la mise en place d'outils et de procédures nécessaires à la conduite du changement menée lors des étapes 4 et 5.



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

En 2017, le SMST est déployé au sein de 28 filiales, les petites filiales et celles nouvellement intégrées n'ayant pas entamé la démarche. Pour les petites filiales, une adaptation du SMST à leurs spécificités est en cours de développement.

Chaque filiale engagée dans le SMST définit annuellement entre 3 et 5 actions majeures d'amélioration de la sécurité. Ces actions sont alors déclinées au niveau des agences et présentées à chaque employé pour une forte appropriation. L'avancement est régulièrement suivi lors des réunions de pilotage et en revue de Direction. Les salariés sont tenus informés de la progression lors des conventions ou des bilans de fin d'année.

Certaines actions majeures peuvent parfois nécessiter plusieurs années pour une mise en œuvre complète.

En 2017, 96 % des 120 actions engagées sont en cours de réalisation ou entièrement réalisées.

### LA PRÉVENTION DES RISQUES

#### ..... La cartographie des risques et leur évaluation

Première étape clé dans la prise en compte de la santé / sécurité, l'identification des risques pouvant survenir.

GEFCO s'impose comme une obligation interne de réaliser l'évaluation des risques pour toutes les activités fonctionnelles et opérationnelles au sein du Groupe, que les projets soient existants ou en cours de développement.

Lors de la conception de nouveaux projets concernant les équipements ou les espaces de travail, chaque département intègre l'analyse de risques dès la réflexion. Cette intégration initiale permet de prendre les décisions techniques et organisationnelles en évitant et réduisant les risques en termes de santé et sécurité.

Pour les activités existantes, l'évaluation des risques professionnels doit être renouvelée annuellement sur chaque lieu de travail et dans toutes les activités, qu'elles soient fonctionnelles ou opérationnelles.

Ces analyses de risques sont réalisées selon un processus et un référentiel de risques établis au niveau Groupe. Elles comportent cinq étapes successives :

- une étape préliminaire (définition du plan d'évaluation, élaboration des descriptions de postes...),
- l'identification des risques et leur évaluation,
- la mise en œuvre de mesures de sécurité,
- la communication sur les procédures et les mesures de sécurité,
- la réévaluation régulière des risques.

Au-delà des risques d'accidents sur site ou accidents de la route, la liste des risques devant être évalués intègre notamment les risques liés à des gestes répétitifs ou à des postures pénibles engendrant des troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux ou encore les risques liés à l'utilisation d'écrans d'ordinateur. Les risques liés à l'environnement de travail tels que le bruit, la qualité de l'air ou l'exposition aux produits chimiques font également partie des risques devant être évalués.

L'outil Winlassie, permettant d'informatiser l'évaluation des risques professionnels, est déployé sur 4 filiales : GEFCO France SAS, GEFCO Belgique, GEFCO Portugal et GEFCO Suisse. Cet outil permet d'évaluer les risques par poste de travail de manière homogène et partagée au sein d'une filiale ainsi que de suivre l'avancement des plans d'action. Il sert également de support de suivi pour la pénibilité dans le cas de GEFCO SAS (France).

#### ..... Les actions de prévention et de réduction des risques

##### a/ L'implication des managers

L'engagement des managers et la diffusion auprès de l'ensemble des salariés sont deux éléments essentiels pour la réussite de la création d'une culture sécurité. Pour cela, l'engagement des filiales sur 3 ou 5 actions sécurité est désormais décliné sur les sites et

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



est signé par les équipes de direction des sites lorsque le niveau 3 du SMST par exemple est atteint. La mise en œuvre des actions est suivie par le Groupe. Certains managers de site ont choisi de mettre en place des indicateurs de suivi locaux pour s'assurer de la progression. Les avancements sur ces engagements sont analysés lors des réunions de pilotage et de service, appelées « Comités de santé sécurité » dans le SMST, et animées par le responsable du site.

La communication est primordiale notamment lors des briefings des équipes où des « Alertes Sécurité » ont été instaurées ainsi que l'utilisation régulière de l'outil « Croix Sécurité » mis en œuvre sur les aires de communication des équipes. Des tours de terrain sont réalisés par le manager de proximité afin de démontrer l'exemplarité et de développer la vigilance et la réactivité de la ligne managériale. Au sein du tour de terrain instauré par le rituel GMS, l'intégration sécurité consiste en l'identification de trois points : une situation comportementale positive à encourager, une situation comportementale à améliorer et un élément technique simple à corriger.

### *b/ La formation des salariés*

Chaque nouvel arrivant reçoit une formation à la sécurité. Si le poste n'est pas dit « de sécurité », cette formation est réalisée par le manager direct ou une personne de l'équipe désignée comme compétente. Les informations données au salarié dépendent de la fiche sécurité du poste dont les éléments sont mis à jour suite à l'évaluation des risques professionnels. Cette formation est renouvelée tous les trois ans.

Pour les postes dits « de sécurité », identifiés comme tels au niveau de la filiale, le responsable de site doit délivrer une autorisation d'exercer. Ces postes requièrent que le salarié ait les compétences requises (attestées par un organisme de formation externe ou une structure interne à GEFCO), peut bénéficier d'un suivi médical spécifique dans certains cas et réponde à certains critères (en termes d'expérience par exemple).

Pour ces postes, les salariés reçoivent des formations spécifiques leur permettant de se voir autoriser à prendre puis à tenir leur poste. Ces autorisations sont renouvelées suite au recyclage des formations et au renouvellement des aptitudes médicales.

Lors des entretiens annuels d'évaluation, le manager s'assure que le collaborateur applique les procédures en matière de sécurité et est en capacité de reporter les risques et de sécuriser une situation à risque. Pour certains publics, la sécurité fait partie intégrante de leurs objectifs annuels.

### *c/ La maîtrise des risques*

L'analyse des risques mène à la définition d'actions afin de supprimer le risque autant que possible, de réduire le risque résiduel et enfin de mettre en place les conduites à tenir les plus efficaces en cas de survenance d'un incident ou accident.

La méthodologie du Groupe s'inscrit dans la logique de la Directive Européenne 89/391 notamment pour maîtriser les risques résiduels : si le risque ne peut être supprimé, il est nécessaire de chercher d'abord une mesure de protection collective ne pouvant être supprimée. Si cela n'est pas possible, la mesure de protection collective doit être mise en place même si elle peut être enlevée. Enfin, s'il n'est pas possible d'instaurer une mesure collective, le responsable sécurité doit mettre en œuvre des mesures de protection individuelle, des affichages...

Localement les filiales ont mis en place des actions visant à réduire les risques. Par exemple, la Bulgarie et la Serbie ont signé des conventions avec leurs transporteurs concernant la santé et la sécurité. La Grèce, qui ne dispose pour le moment que de son siège social, a instauré une convention Santé / Sécurité avec les propriétaires des locaux. En Chine et en Turquie, des formations à une conduite sûre ont été dispensées. En Hongrie, 12 % des salariés ont reçu une formation aux premiers secours. La filiale Ukraine a réalisé une campagne d'information sur les risques spécifiques liés à la saison hivernale. Au Brésil, une campagne de communication sur la prévention des accidents et sur l'utilisation des substances illicites au volant a été déployée et un comité multidisciplinaire a été créé pour analyser et déterminer les sanctions à appliquer en cas de non-respect des règles de sécurité.

“Lors des entretiens annuels d'évaluation, le manager s'assure que le collaborateur applique les procédures en matière de sécurité.”

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### ..... L'intégration des partenaires sociaux dans la prévention des risques et le bilan des accords collectifs en matière de santé sécurité

Plus de la moitié des filiales dispose d'instances Hygiène et Sécurité. Que ce soit en comité structuré ou des représentants du personnel en charge de la sécurité, ceux-ci participent activement aux actions de sensibilisation du personnel, aux audits sécurité de postes ou encore à l'évaluation des risques professionnels.

Ces actions sont menées en étroite collaboration avec les préventeurs pays et les départements ressources humaines.

À titre d'exemple, le plan d'action découlant de l'étude sur les risques psychosociaux menée par GEFCO SA a été préparé en collaboration avec les organisations syndicales.

En 2017, aucun accord n'a été signé concernant la santé et la sécurité.

### ..... La prise en compte des risques spécifiques

#### a/ Les maladies professionnelles et les troubles musculo-squelettiques

Le Groupe, au regard de sa taille, n'enregistre que très peu de maladies professionnelles. En 2017, 3 maladies ont été reconnues, toutes étaient liées à des troubles musculo-squelettiques.

Le suivi médical est renforcé pour les postes considérés comme à risque pour les maladies professionnelles. La Bulgarie et la Tunisie ont réalisé des bilans médicaux pour leurs salariés. La Suisse a procédé à un contrôle auditif dans ses agences FVL, tout comme GEFCO SA au niveau du siège.

Concernant les troubles musculo-squelettiques, une démarche spécifique pour détecter très tôt des situations anormales est intégrée dans le SMST : la démarche ALT (Alerte Liée au Travail). Chaque salarié a la possibilité de remonter à son manager direct toute anomalie sur son poste de travail qui engendre des efforts physiques anormaux ou ayant un impact sur sa posture.

L'objectif de la démarche ALT est de permettre une résolution rapide du problème pour éviter l'émergence d'un futur trouble musculo-squelettique et de réduire le stress que génèrerait une situation à risque. Le système utilise des animations visuelles ainsi que des briefings quotidiens afin d'identifier et de mettre en œuvre les solutions.

Afin de prévenir l'apparition de ces troubles, la formation des salariés lors de leur prise de poste intègre une sensibilisation aux risques et les bons gestes et postures à adopter.

Les sites prennent également des actions locales. Ainsi l'Argentine, la République Tchèque, le Portugal et les Pays Baltes ont réalisé des analyses ergonomiques de postes de travail. L'Autriche, la Tunisie et la Russie ont formé leurs salariés sur la bonne posture en position assise. GEFCO SA a dispensé une formation gestes et postures. La filiale Mercurio a distribué aux conducteurs un manuel avec des exercices posturaux pour la colonne vertébrale. Le Portugal et l'Afrique du Sud ont quant à eux investi dans des équipements plus ergonomiques : tapis de souris, fauteuils...

#### b/ Les risques psychosociaux

Une étude sur les risques psychosociaux a été reconduite en 2016 pour le siège de Courbevoie de GEFCO SA suite à deux premières études menées en 2010 et 2012. Menée par un prestataire extérieur, l'enquête démontre que l'exposition des salariés aux risques psychosociaux est globalement modérée en comparaison avec les indicateurs nationaux et avec les autres entreprises que le prestataire suit. L'Allemagne et l'Italie ont également conduit des enquêtes spécifiques sur cette thématique. D'autres filiales telles que la Slovaquie, l'Afrique du Sud ou les Pays Baltes ont mené des actions de prévention en formant ou informant les salariés via des conférences ou des journées dédiées. Dans la filiale GEFCO France SAS, une ligne téléphonique dédiée a été mise en place et les managers ont reçu une formation pour être en capacité de détecter les situations à risque.



Le suivi médical est renforcé pour les postes considérés comme à risque pour les maladies professionnelles.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### *c/ Le risque routier*

En 2016, le Groupe GEFCO a refondu sa Politique Voitures de société. De nombreuses campagnes de prévention aux risques routiers ont été menées à travers le monde avec, comme support, le Guide Corporate sur la Conduite en Sécurité. Traduit et adapté aux législations locales par les différentes filiales, ce Guide est remis contre un engagement signé d'adhésion aux règles qui le constituent.

Les filiales ont continué de s'approprier cet outil sur 2017 et certaines, telles que les Pays Baltes, la Roumanie ou la Chine, l'ont déployé auprès des sous-traitants transporteurs. Des filiales ont formé leurs salariés ayant des voitures de fonction ou de service aux risques routiers (Mercurio, Ukraine) ou à la conduite défensive (Argentine). En 2017, une version « hiver » du Guide de conduite en sécurité est désormais mis en œuvre au Royaume-Uni, comme support de sensibilisation.

Le risque routier est régulièrement abordé au sein de l'ensemble des filiales, lors des semaines sécurité, par des newsletters, des conférences...

### *d/ Le risque chimique*

Les activités FVL et RPS peuvent nécessiter l'utilisation de produits chimiques dans certaines opérations (ateliers FVL ou lavage des bacs réutilisables par exemple).

Le Groupe souhaite substituer dès que cela est techniquement possible les produits CMR (Cancérogène, Mutagène et Reprotoxique). Pour cela, le recensement des produits chimiques utilisés et l'analyse de leur Fiche de Données de Sécurité (FDS) se poursuit au Portugal, en Suisse et chez GEFCO France SAS. L'utilisation en France de l'outil Winlassie pour répertorier les produits permet de créer des fiches simplifiées qui sont ajoutées aux consignes de sécurité des fiches de poste. Ainsi, lors de la prise de poste, les salariés sont informés des risques et de la conduite à tenir pour éviter les risques et pour savoir comment réagir en cas d'incident.

Des exercices pour former les salariés à réagir en cas de déversement de produits chimiques ou de carburant ont été réalisés en Tunisie et en Afrique du Sud.

Concernant le transport de matières dangereuses, GEFCO se doit d'assurer à ses clients le respect des législations en vigueur ainsi que la sécurité du personnel, des installations et de l'environnement. La réglementation impose que le transport relevant de l'ADR (Accord relatif au transport des marchandises Dangereuses par Route) soit réalisé par des personnes habilitées. Des formations ont été réalisées en Italie, en Pologne, en Roumanie, en France, en Turquie, aux Pays-Bas, au Brésil, au Maroc ou encore dans les Pays Baltes.

### **..... Les audits de sécurité**

Le SMST prévoit de réaliser régulièrement des audits afin de s'assurer de la bonne prise en compte des risques et de l'efficacité des mesures prises. Les sites sont audités par un binôme constitué d'un préventeur local (du pays ou du site) et d'un préventeur extérieur (extérieur au site ou extérieur au pays). Le responsable de site répond au préalable à une auto-évaluation de son avancement sur les 22 exigences du référentiel SMST. L'audit est ensuite réalisé sur le terrain et porte sur sept thématiques.

Une analyse de l'auto-évaluation en parallèle des résultats de l'audit terrain permet d'accompagner le manager dans l'identification des points forts et des axes de progrès tout en lui faisant prendre conscience de son niveau d'engagement. En sortie d'audit, les sites voient leur niveau d'avancement sur la roadmap validé.

Ces audits sont également l'occasion d'identifier les bonnes pratiques de prévention et de favoriser l'échange entre les sites et les filiales.

En 2017, 63 sites (soit 26 % des sites du périmètre SMST) ont été audités selon le référentiel SMST.

### Les 7 thématiques des audits de sécurité

Engagement de la Direction

Animation structurée

Standards établis et appliqués

Rôles définis

Outils d'Alerte

Outils de contrôle et d'amélioration

Risques maîtrisés

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

À fin 2017, 73 % des filiales appliquant le SMST GEFCO ont acquis le niveau 1 (80 % à fin 2016), 55 % le niveau 2 (60 % à fin 2016), et 35 % le niveau 3 (27 % à fin 2016) et 6 % le niveau 4.

Ces audits selon le référentiel SMST sont complétés par des audits sécurité plus techniques menés par le réseau des préventeurs pays ou locaux. Ces audits techniques sont planifiés et peuvent parfois être réalisés à la demande du management local. Ils ont pour objectif de s'assurer de la conformité des installations et des postes de travail aux standards de sécurité locaux ou établis par le Groupe. L'ensemble des sites du Groupe est concerné. En 2017, 81 sites ont ainsi été audités de manière régulière.

Le management opérationnel et les départements GMS réalisent des audits opérationnels durant lesquels est vérifiée l'intégration des pratiques sécurité dans les standards opérationnels.

En complément, certains clients viennent réaliser leur propre audit en matière de sécurité. Les résultats positifs de ces audits viennent conforter l'efficacité de la démarche SMST et la fiabilité des audits internes.

### LES RÉSULTATS DE LA POLITIQUE SANTÉ / SÉCURITÉ

En conséquence de l'ensemble de la démarche, les résultats en termes de sécurité sont en progression globale depuis la mise en place du SMST. Les principaux indicateurs tels que le taux de fréquence, le taux de gravité et le taux d'analyse des événements accidentels sont suivis mensuellement en revue de management par les Directions des sites, des filiales et du Groupe. Ces réunions se font selon un rituel OBEVA, où les managers partagent de manière visuelle leurs indicateurs dans une salle commune.

L'objectif du Groupe est d'améliorer l'analyse des événements accidentels afin d'en identifier les causes et de pouvoir les traiter. Cette analyse permet d'éviter qu'un même accident ne se reproduise sur le site mais permet également à d'autres sites d'identifier les situations à risque et ainsi de prévenir les accidents.

La part d'accidents<sup>2</sup> analysée reste stable et atteint 86 % en 2017. Si ce résultat est identique à celui de 2016, il est en amélioration par rapport à 2015 où 70 % des accidents ont fait l'objet d'une analyse.

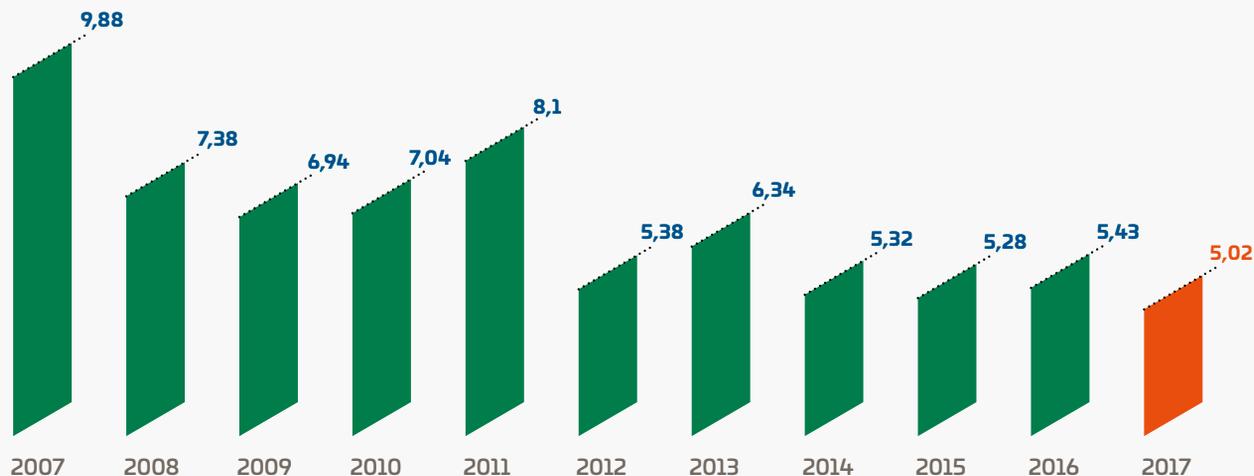
En 2017, le taux de fréquence<sup>3</sup> est à 5,02<sup>4</sup>, quasi conforme à son objectif de 5,00, et en nette amélioration par rapport à 2016 (5,43), démontrant l'efficacité du système de management mis en œuvre.

2/ Taux d'analyse des événements accidentels : Inclut les accidents avec et sans arrêt, les accidents bénins et les presque accidents.

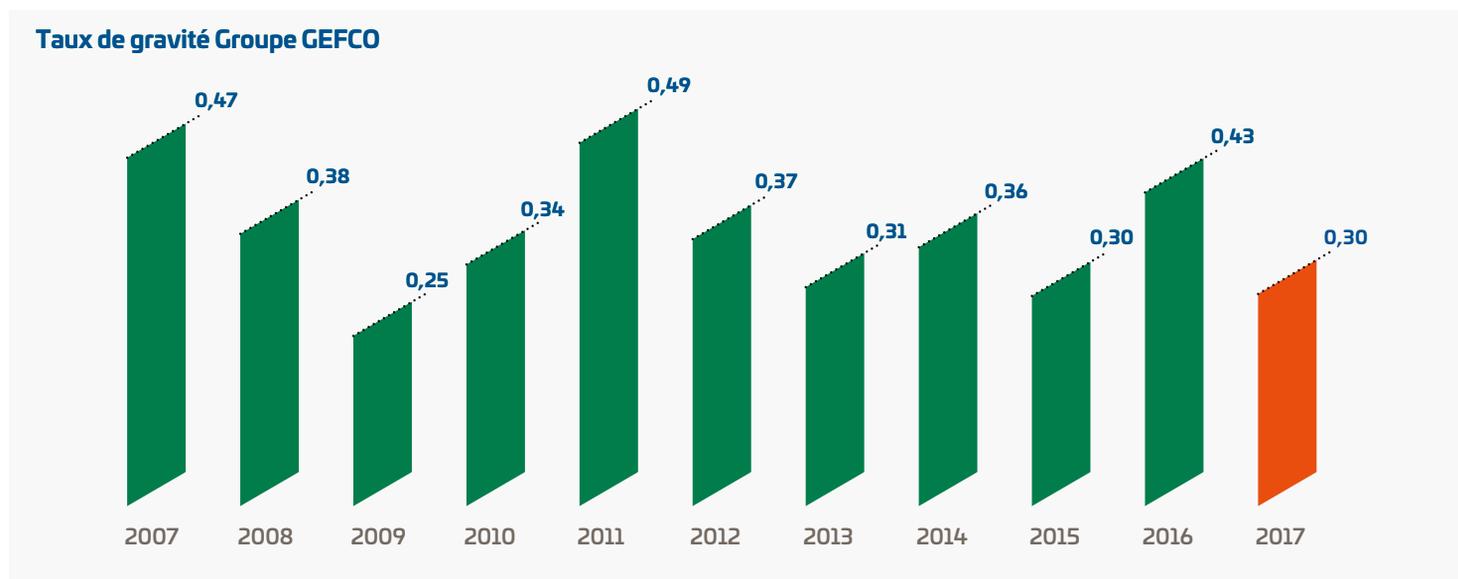
3/ Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt supérieur à un jour par million d'heures travaillées.

4/ Ces résultats tiennent compte de l'intégration des filiales F-FWD, GAS (France) et Mercurio Italie à partir d'avril 2017, ainsi que de la filiale GIS (France) à partir de mai 2017. Les filiales Mercurio Slovaquie, Argentine et Inde ne sont pas intégrées.

### Taux de Fréquence Groupe GEFCO



## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE



Le taux de gravité<sup>5</sup> est à 0,30<sup>4</sup>, en nette amélioration par rapport à 2016 (0,43), notamment grâce à une amélioration des résultats des métiers WRP et OVL.

En conséquence, l'absentéisme atteint à fin 2017 2,5 % de l'effectif présent<sup>6</sup> en amélioration par rapport à 2016 (2,9 %). En plus de l'absence liée aux accidents de travail, les principales causes d'absence sont les maladies ordinaires.

5/ Taux de gravité : nombre de journées perdues pour accident du travail par millier d'heures travaillées. Le jour de l'accident et le jour de retour au travail ne sont pas comptés dans les journées perdues.

6/ Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence pour maladie, hospitalisation, accident du travail et accident du trajet par rapport au nombre de jours théoriques travaillés.

| Zone           | 2016 (en %) | 2017 (en %) |
|----------------|-------------|-------------|
| CORPORATE      | 2,8         | 2,8         |
| FRANCE         | 4,9         | 4,3         |
| EUROMED        | 1,9         | 1,8         |
| 1520           | 1           | 1           |
| AMLAT          | 1,9         | 1,2         |
| ASOR           | 1,8         | 0,6         |
| CEBAME         | 2,3         | 2,1         |
| Reste du monde | 1,3         | -           |

► Hors Mercurio et F-FWD, dont les données ne sont pas disponibles.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### La préservation de la santé des salariés

Au-delà d'assurer la sécurité de ses salariés, le Groupe GEFCO souhaite préserver le capital santé de ses salariés et ainsi favoriser leur bien-être. Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement menées auprès des salariés, les incitant à favoriser une bonne hygiène de vie et à les informer sur la prévention et les symptômes de certaines maladies telles que le cancer du sein, le diabète...

Certains pays ont mis en place des couvertures santé attractives : la Hongrie propose une couverture santé à ses salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

L'Autriche a instauré une semaine de la santé, l'Algérie et les Pays-Bas ont réalisé des campagnes d'affichage contre le tabagisme, GEFCO SA a organisé un atelier nutrition, Mercurio a organisé des sessions pour les chauffeurs sur la nutrition, la Russie a envoyé 13 newsletters dans l'année. La Chine a mené une campagne de vaccination contre la grippe, le Maroc a organisé un dépistage des maladies pulmonaires...

Les salariés sont également encouragés à pratiquer du sport : le site de Toulouse en France a organisé la Fête du Sport, les salariés de Hongrie ont pu participer à deux marathons, la Pologne a des équipes de course à pied sur chaque site qui concourent contre d'autres entreprises, la République Tchèque a organisé une journée du sport pour tous les salariés de la filiale...

### L'organisation du travail

Au sein du Groupe GEFCO, la durée du travail respecte les législations en vigueur dans les différents pays où GEFCO opère et est décidée en fonction de l'activité nécessaire pour répondre aux exigences des clients.

Le Groupe GEFCO porte une attention particulière au respect des standards en matière de temps de travail en vigueur dans les différents pays où il opère.

#### LES EFFECTIFS INSCRITS EN CDI ET CDD OU À TEMPS PARTIEL

Au 31 décembre 2017, les effectifs inscrits en CDI et CDD à temps partiel des sociétés GEFCO s'élevaient à 366 personnes (hors les contrats en alternance, au nombre de 199), soit 3 % des salariés en CDI et CDD.

#### LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, LES HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL

Le Groupe GEFCO a recours aux heures supplémentaires et au chômage partiel afin de s'adapter aux contraintes d'exploitation liées à son activité et aux demandes fluctuantes de certains clients. Ces heures supplémentaires et de chômage partiel entraînent une variation de la rémunération pour les collaborateurs, en conformité avec les réglementations locales.

Dans le cadre de conditions d'exploitation variables liées au niveau d'activité, les horaires des équipes peuvent être modifiés par la Direction après consultation des instances représentatives du personnel.

GEFCO Argentine a eu recours aux heures de chômage partiel du fait d'une baisse d'activité engendrée par des demandes moindres de l'un de ses principaux clients. Au total, cette suspension d'activité a représenté un équivalent de 231 jours dans l'année 2017.

Pour compenser l'arrêt de l'usine d'AVTOMOBILNY ZAVOD (GAZ) à Nizhny Novgorod en Russie, certains salariés FVL ont été transférés temporairement à Doskino. Le site de PCMA à Kaluga a également connu une baisse d'activité, entraînant des rémunérations adaptées pour les employés durant plusieurs mois, en accord avec la législation locale. Cependant durant l'été 2017, l'achat de 700 wagons pour le transport de véhicules a permis à l'entité FVL de créer un nouveau département « FVL Rail », destiné à la gestion de cette nouvelle flotte. Ainsi, ce sont 9 nouveaux salariés qui ont été embauchés.



Au sein du Groupe GEFCO, la durée du travail respecte les législations en vigueur dans les différents pays où GEFCO opère.

Cette dynamique économique a également impacté la filiale GEFCO Suisse, qui a mis en place le travail en deux équipes ainsi que des heures de travail supplémentaires le samedi pour faire face au surcroît d'activité de FVL.

Au Portugal, les sites d'Alverca WRP, OVL et Porto ont connu un accroissement en raison de nouvelles activités et de nouveaux clients. Afin d'être en mesure de répondre à ces nouvelles demandes, les heures supplémentaires ont été privilégiées par les différents sites GEFCO.

### **LES RÉGIMES HORAIRES PARTICULIERS**

Les activités de logistique de véhicules finis (FVL), d'entreposage et de reconditionnement de marchandises et de pièces détachées (WRP) nécessitent une organisation avec des régimes horaires particuliers. Afin de répondre aux demandes et besoins de ses clients, GEFCO a développé une grande adaptabilité via le déploiement de ces régimes horaires, qui peuvent également être mis en place dans le cadre d'un surcroît d'activité, ou d'une nouvelle activité dans le portefeuille existant de l'agence.

Le groupe GEFCO compte plus d'une soixantaine de sites répartis sur une quinzaine de pays qui ont mis en place des régimes horaires spécifiques. Afin de pouvoir opter pour ces modèles organisationnels, les sites ont mis en place des équipes en 2/8 ou en 3/8 lorsque l'activité nécessite une activité permanente. Le régime en 2/8 concerne un millier de salariés et le régime en 3/8 également un millier de salariés qui, en majorité, ont une rotation de nuit. Ces régimes horaires particuliers sont encadrés par les législations en vigueur et les conventions collectives et sont notamment utilisés en Argentine, Slovaquie, Pologne, République Tchèque ou Brésil.

Le paiement de primes de postes est très souvent associé à ces horaires particuliers.

La phase test de télétravail initiée par GEFCO SA (Corporate) en juin 2016, a été poursuivie en 2017 et élargie à une cinquantaine de collaborateurs. Cette démarche sera pérennisée en 2018 par la signature d'un accord d'entreprise sur le télétravail.

### **LES CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAUX**

Le respect de la législation concernant les dispositifs de prise de congés maternité, paternité et parentaux, est assuré par le Groupe GEFCO dans les pays où elle est en vigueur. La prise de congés maternité, paternité et parentaux est stable par rapport à 2016.

En Italie, deux jours de congé paternité sont obligatoires. Cependant si le salarié les refuse, l'entreprise lui versera une indemnité compensatoire de 600 euros.

En Chine, les salariés peuvent compter sur 3 jours de congé paternité payés contrairement aux Pays-Bas, où les salariés bénéficient d'un nombre de jours similaire qui sont non rémunérés.

En Turquie, après la période de congé maternité, un des parents peut demander à travailler à temps partiel jusqu'à la scolarisation de l'enfant, avec l'accord de l'employeur.

Des changements ont été opérés dans la législation sud-africaine : désormais, le congé paternité est étendu à 10 jours payés. Cependant, le congé maternité reste le même.

D'autres changements ont également eu lieu dans les législations tchèque, portugaise et slovaque. En République Tchèque tout d'abord, le salarié peut désormais avoir une semaine de congé paternité pendant les 6 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Depuis 2016 au Portugal, il est possible pour les nouveaux parents de bénéficier du télétravail jusqu'au troisième anniversaire de leur enfant, dès lors que leur poste de travail est compatible. L'employeur ne peut refuser le télétravail s'il est justifié et compatible avec ces exigences. Enfin en Slovaquie, les indemnités journalières de maternité ont augmenté de 70 % à 75 % du revenu journalier moyen cotisable de l'année précédente.

“Le développement et la stabilité du Groupe sont assurés par le dialogue social.”

## LES RELATIONS SOCIALES

Les relations sociales sont d'une grande importance au sein du Groupe GEFCO.

### L'organisation du dialogue social

Dans l'ensemble des pays où il opère, le groupe GEFCO s'engage à créer des conditions favorables au dialogue social.

Le développement et la stabilité du Groupe sont assurés par le dialogue social, outil privilégié dans l'ensemble de l'organisation pour améliorer les conditions de travail, notamment en ce qui concerne les rémunérations, les protections sociales des salariés, les régimes de retraite complémentaire, de santé et sécurité au travail, et de formation.

Le respect des législations en vigueur en matière de désignation des membres des organisations syndicales, et en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel, est garanti par le Groupe GEFCO afin d'assurer la mise en place d'un dialogue social constructif.

Afin de prendre en compte les conditions de travail sur un plan local, le Groupe veille à la représentation des salariés à tous les niveaux. Avec l'intégration d'IJS Global (devenu GEFCO F-FWD) et des filiales de Mercurio (soit environ 1000 personnes au total), 69 % du personnel est couvert par des structures hygiène et sécurité au travail, équivalentes au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) français, et 54 % du personnel est couvert par des structures de représentation du personnel.

En matière de fonctionnement et de moyens alloués pour l'exercice de leurs fonctions, le Groupe GEFCO s'engage à respecter et à traiter de manière équitable les représentants des organisations syndicales et les membres élus des institutions représentatives du personnel.

Tant pour les institutions représentatives du personnel que pour les organisations syndicales, le Groupe s'engage au respect des formes de dialogue social déterminées par les législations en vigueur.

Il peut s'agir, en fonction des cas et des domaines concernés :

- d'un devoir d'information,
- d'une consultation obligatoire,
- d'une information - consultation,
- d'une obligation de négociation annuelle, par exemple sur les salaires, le temps de travail, etc.

Dans le cadre de l'exercice par un salarié d'un mandat électif au sein d'une institution représentative du personnel ou syndicale, le Groupe GEFCO s'engage à proscrire toute forme de discrimination à son encontre, que ce soit en termes de rémunération, d'évolution de carrière et de formation.

Conformément à l'accord mis en place par le Groupe Spécial de Négociation (GSN), le 18 février 2015, le Comité d'Entreprise Européen (CEE) du Groupe a représenté 18 pays de l'Union Européenne où opère le Groupe en 2017. La dernière réunion annuelle du CEE s'est tenue le 13 septembre 2017.

*7/ L'ensemble de l'effectif GEFCO est pris en compte pour calculer ce ratio bien que certaines filiales ne disposent pas d'une représentation syndicale ou d'une instance de représentation du personnel - les dispositions légales en vigueur dans le pays n'étant pas forcément réunies pour les conditions de leur mise en place.*

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### État de la représentation du personnel au sein du Groupe GEFCO

| Pays                  | Au niveau central<br>Entreprise                        | Au niveau local<br>Établissement  | Instances hygiène<br>et sécurité au travail   | Syndicats<br>présents   |
|-----------------------|--|---|---|---|
| <b>Algérie</b>        | Délégation du personnel, constituée en septembre 2015  | Non   | Comité hygiène santé, constitué en mars 2015  | Non   |
| <b>Allemagne</b>      | Gesamtbetriebsrat (GBR)                                | 5 Betriebsräte (BR), représentant 9 établissements : Wuppertal, Mainz, Berlin, Hambourg, Rieste, Morfelden/Zülpich/ Furth-im-Wald/ Gossnitz | Selon la loi, le comité de sécurité des travailleurs est composé de :<br>Instances représentatives<br>RH<br>Responsable de site<br>Médecin du travail<br>Expert de la sécurité<br>Un comité est présent sur chaque site | Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)   |
| <b>Afrique du Sud</b> | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Argentine</b>      | Non  | Délégués des salariés membres des syndicats représentés chez GEFCO Argentine (19)   | Thème évoqué avec les délégués des salariés   | SICHOCA (Syndicat des Conducteurs)<br>UOM (Union Ouvrière de la Métallurgie)<br>SMATA (Syndicat des Mécaniciens et Assimilés du Transport Automoteur),<br>FESTIQPRA (Syndicat des travailleurs de la chimie et de la pétrochimie)                       |
| <b>Autriche</b>       | Un Comité d'Entreprise, élu en janvier 2016            | Non   | Thème évoqué avec les membres élus au sein du Comité d'Entreprise   | Non   |
| <b>Benelux</b>        | Belgique : Conseil d'Entreprise (CE)<br>Pays-Bas : Non | Belgique : Non<br>Pays-Bas : Non  | Belgique : Comité de Prévention et de Protection au Travail<br>Pays-Bas : Non   | FGTB - S.E.T.Ca : Fédération Générale du Travail en Belgique - Syndicat des Employés Techniciens et Cadres<br>FGTB / UBOT : Fédération Générale du Travail en Belgique - Union Belge des Ouvriers du Transport<br>CNE : Centrale Nationale des Employés |
| <b>Brésil</b>         | Non  | Non   | Commission Interne de Prévention des Accidents (CIPA) - une à Rio de Janeiro, une à Porto Real et une à Guarulhos (depuis 2013). Des élections se déroulent tous les ans.   | Non   |
| <b>Bulgarie</b>       | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Chili</b>          | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Chine</b>          | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Croatie</b>        | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Dubaï</b>          | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Espagne</b>        | Non  | Comités d'Établissement (Madrid, Vigo et Barcelone)<br>Une délégation du personnel à Valence.   | Comités de Santé et Sécurité au Travail (Madrid, Vigo et Barcelone)   | Deux syndicats indépendants, FSI et Grupo de Trabajadores<br>CIG (Confédération Syndicale Galicienne) CC OO (Commissions Ouvrières)<br>USO (Union Syndicale Ouvrière)<br>UGT (Union General de Trabajadores)  |

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

| Pays   | Au niveau central<br>Entreprise  | Au niveau local<br>Établissement  | Instances hygiène<br>et sécurité au travail   | Syndicats<br>présents   |
|--|--|---|---|---|
| <b>France<br/>GEFCO France<br/>SAS</b>                   | Comité Central d'Entreprise (CCE)  | 28 Comités d'Établissement (CE), Délégués du Personnel (DP)   | Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)  | Délégués syndicaux d'entreprise (CFDT-CFE/CGC - CFTC - FO/UNCP)<br>Délégués syndicaux d'établissements (CFDT-CFE/CGC - CFTC - CGT - CAT)  |
| <b>France GEFCO SA</b>                                   | Comité d'Entreprise Européen<br>Comité Groupe (CG)   | Un Comité d'Entreprise (CE),<br>Délégués du Personnel (DP)  | Comité d'Hygiène, de Sécurité<br>et des Conditions de Travail<br>(CHSCT)  | CFE/CGC - CFTC  |
| <b>Hong Kong</b>   | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Hongrie</b>   | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Italie</b>  | Non  | Représentation Syndicale<br>d'Entreprise (RSA) dans<br>certains établissements<br>(Milan - Turin - Pregnana -<br>Florence). | Au sein de la RSA, un<br>des membres est plus<br>particulièrement chargé<br>des aspects de santé<br>et sécurité au travail  | La Confédération Générale Italienne<br>du Travail (CGIL)<br>La Confédération Italienne des<br>Syndicats des Travailleurs (CISL)   |
| <b>Kazakhstan</b>  | Non  | Non   | Comité H & S mis en place<br>en 2013  | Non   |
| <b>Maroc</b>   | Un Comité d'Entreprise depuis 2010   | Délégués du personnel sur les<br>sites de Casablanca, Tit - Mellil<br>et Tanger   | Comité d'Hygiène, Santé<br>et Sécurité sur les sites de<br>Casablanca, Tit-Mellil et Tanger   | Non   |
| <b>Mexico</b>  | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Pays baltes<br/>(Lettonie,<br/>Lituanie, Estonie)</b> | Trois délégués du personnel, depuis<br>décembre 2013, renouvelés en<br>2015.   | Non   | Attributions des représentants<br>des salariés.   | Non   |
| <b>Pologne</b>   | Non  | Non   | Un comité d'hygiène santé et<br>sécurité central  | Non   |
| <b>Portugal</b>  | Non  | Non   | Un comité Santé et Sécurité<br>mis en place en 2012   | Non   |
| <b>République<br/>tchèque</b>                            | Non  | Non   | Non   | Non   |
| <b>Royaume-Uni</b>                                       | Non  | Non   | Dans les établissements de<br>Corby, Sheerness et Coventry,<br>un Employee Forum (hors<br>syndicat) a été mis en place<br>en juin 2012. Depuis la fin<br>2013, l'Employee Forum et les<br>délégués syndicaux sont réunis<br>dans une même assemblée,<br>trois fois par an, par la Direction<br>de GEFCO UK. Il a été renouvelé<br>en juin 2015 avec 13 membres. | Des délégués syndicaux UNITE ont<br>été désignés sur les sites de Corby,<br>Sheerness, Coventry et Ellesmere Port.<br>Pour le site de Luton, le délégué<br>a démissionné de son mandat en<br>août 2015 et n'a pas encore été<br>remplacé. Un représentant UNITE<br>externe à l'entreprise négocie donc<br>pour le site. |
| <b>Roumanie</b>  | Un Comité d'Entreprise depuis 2008   | Non   | Non   | Non   |
| <b>Russie</b>  | Non  | Non   | Un comité d'hygiène santé<br>et sécurité au travail depuis<br>décembre 2011 à Kaluga - ses<br>membres ont été renouvelés en<br>janvier 2014.  | Non   |
| <b>Slovaquie</b>   | Un Comité d'Entreprise depuis<br>2007, élu pour une durée de 4 ans,<br>renouvelé pour la dernière fois, en<br>mars 2015.<br>Un membre supplémentaire a été<br>élu en mars 2016, ce qui porte à<br>sept le nombre de représentants du<br>personnel. | Non   | Attributions du Comité<br>d'Entreprise  | Non   |

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

| Pays            | Au niveau central<br>Entreprise   | Au niveau local<br>Établissement                    | Instances hygiène<br>et sécurité au travail  | Syndicats<br>présents  |
|-----------------|---|---|--|--|
| <b>Slovénie</b> | Non   | Non   | Non  | Non  |
| <b>Suisse</b>   | Non   | Non   | Non  | Non  |
| <b>Tunisie</b>  | Une commission consultative d'entreprise depuis avril 2010, renouvelée le 17 juin 2013. Elle a été prolongée d'une année supplémentaire jusqu'en juin 2017. | Non   | Un comité santé et sécurité au travail a été constitué en avril 2010 puis en juin 2013. Il a été prolongé d'une année supplémentaire jusqu'en juin 2017. | 3 salariés de GEFCO Tunisie ont été élus au bureau représentatif de l'UGTT le 15 avril 2014, pour trois ans. |
| <b>Turquie</b>  | Non   | Non   | Comité hygiène santé et sécurité à Izmit et à Tuzla (décembre 2012).   | Non  |
| <b>Ukraine</b>  | Non   | 3 représentants des salariés élus en novembre 2013. | Attributions des représentants des salariés.   | Non  |

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel sur site, le Groupe GEFCO incite les Directions à mettre en place, même de manière informelle, les moyens d'un dialogue social constructif.

Le maintien de la cohésion des équipes nécessite qu'elles soient informées sur les projets dans lesquels elles sont impliquées et qu'elles reçoivent l'ensemble des informations relatives à la situation du Groupe GEFCO.

Les Directions se montrent à l'écoute des questions et préoccupations des salariés lors de ces échanges et apporter les réponses adaptées dans les meilleurs délais. Afin d'éviter que les questions non résolues deviennent des facteurs de tensions susceptibles d'altérer le climat social ou de générer des conflits sociaux, les Directions établissent des plans d'action adéquats.

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### Le bilan des accords collectifs

Depuis 2011, une trentaine d'accords sont régulièrement signés chaque année : 28 en 2011, 34 en 2012, 51 en 2013 et 38 en 2014, 47 en 2015, 45 en 2016 avec la mise en place d'une filiale propre à la France. En 2017, 28 accords collectifs ont vu le jour au sein du Groupe, ainsi que le montre le tableau suivant :

| Pays  | Thème de l'accord   | Signataires   |
|---|---|---|
| Allemagne   | Accord de conciliation des intérêts et plan social concernant la fermeture de 4PL Freight Audit team situé à Mörfelden (activité transférée en Pologne et Hongrie)    | Comités d'établissement de Mörfelden, Furth in Wald, Gössnitz, Zulpich                              |
|   | Accord sur la politique salariale annuelle  | Comité Central d'Entreprise   |
|   | Accord général sur les conditions de travail (harmonisation de la flexibilité des horaires et mise en place d'un nouveau système de management des heures de travail) | Comité Central d'Entreprise   |
|   | Accord de conciliation des intérêts et plan social concernant la fermeture de la branche Rieste le 31 décembre 2017   | Comité Central d'Entreprise défini par les comités locaux   |
| Argentine   | Accord de revalorisation salariale de 7,0 % pour le 1 <sup>er</sup> trimestre 2017  | SMATA (Sindicato de Mecanicos y Afines del Transporte Automotor)                                    |
|   | Accord de revalorisation salariale de 6.40 % pour le 2 <sup>e</sup> trimestre 2017  |   |
|   | Accord de revalorisation salariale de 5.4 % pour le 3 <sup>e</sup> trimestre 2017   |   |
|   | Accord de revalorisation salariale de 5,2 % pour le 4 <sup>e</sup> trimestre 2017   | UOM (Union Ouvrière de la Métallurgie de la République d'Argentine)                                 |
|   | Accord de revalorisation annuelle salariale de 22 % (11 % en 04/2017, 11 % en 07/2017) et octroi d'une gratification annuelle de ARS 4 000                            |   |
|   | Accord de revalorisation annuelle salariale de 23 % (11 % en 07/2017, 6 % en 11/ 2017, 6 % en 03/ 2018)   | SICHOCA (Sindicato de CHOferes de CAMiones)   |
| France / GEFCO France SAS   | Accords sur les négociations annuelles obligatoires   | FO/UNCP, CFTC, CFE-CGC, CFDT  |
|   | Accord de reclassement externe et reconversion professionnelle anticipés du 22 juin 2017  |   |
|   | Accord majoritaire du 31 juillet 2017 portant sur le PSE  |   |
|   | Décision d'homologation et validation DIRECCTE du 8 août 2017   |   |
|   | Accord de participation Groupe GEFCO SA - GEFCO France SAS du 7 mars 2017   |   |
|   | Avenant n° 1 du 15 mai 2017 à l'accord de participation du 7 mars 2017  |   |
| France / GEFCO SA (Corporate)   | Accord sur les négociations annuelles obligatoires 2017 du 23 janvier 2017  | CFE-CGC   |
|   | Accord de participation Groupe GEFCO SA – GEFCO France SAS du 7 mars 2017   | GEFCO SA : CFE-CGC, CFTC  |
|   | Avenant n° 1 du 15 mai 2017 à l'accord du 7 mars 2017 de participation Groupe GEFCO SA – GEFCO France SAS   | GEFCO France SAS : CFDT CFE-CGC, CFTC, FO   |
|   | Avenant n° 1 du 15 mai 2017 au règlement du Plan d'Épargne Entreprise de la société GEFCO SA du 13 décembre 2013  | CFE-CGC   |
|   | Avenant n° 2 du 15 mai 2017 au règlement du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif de la société GEFCO SA du 13 décembre 2013                                      |   |
|   | Avenant n° 3 du 18 mai 2017 à l'accord du 29 juin 2015 d'intéressement de GEFCO SA  | CFE-CGC / CFTC  |
|   | Accord relatif au regroupement et au changement des régimes de retraite complémentaire  |   |
|   | Avenant n° 2 du 11 octobre 2017 au règlement du Plan d'Épargne Entreprise de la société GEFCO SA du 13 décembre 2013  |   |
|   | Avenant n° 3 du 11 octobre 2017 au règlement du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif de la société GEFCO SA du 13 décembre 2013                                  |   |
|   | GEFCO Italie  | Avenant de révision de l'accord d'entreprise relatif à la garantie dépendance des salariés GEFCO SA |
| Accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap du 29/11/17 |   |   |
| Accord collectif signé au niveau de la branche Logistique et train de marchandise                         |   |   |

An aerial photograph of a railway track running vertically through a landscape. The track consists of two parallel rails on a gravel bed, flanked by green grass and trees. A large blue semi-transparent rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Le respect de l'environnement'. A yellow rectangular box with a wavy bottom edge is overlaid on the right side of the track. A solid orange rectangle is at the bottom of the image.

Le respect  
de l'environnement

## LA GOUVERNANCE ENVIRONNEMENTALE

### La politique environnementale

Dans l'Accord-Cadre Mondial sur la Responsabilité Sociale signé en 2006 et amendé en 2010, GEFCO s'engage à agir en faveur de la protection de l'environnement en :

- respectant les ressources naturelles par une maîtrise de leur consommation,
- contribuant à la lutte contre le changement climatique,
- faisant prendre conscience des enjeux environnementaux.

Ces engagements sont pilotés annuellement et des plans d'actions sont menés par les Directions pour avancer dans cette voie.

En signant le Pacte Mondial des Nations Unies en 2009, GEFCO s'est engagé à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement, à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière environnementale et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Pour piloter et répondre de ces engagements, la Direction GEFCO Management System (GMS) a défini la Politique Qualité et Environnement déclinée en orientations environnementales et pilotée par des objectifs.

Cette politique environnementale repose sur les trois piliers de l'accord cités précédemment, dont la mise en œuvre efficace nécessite un management de qualité et l'intégration au quotidien dans les activités.

Les facteurs clés de succès sont l'appropriation par chacun de la politique : l'application des standards, le respect des réglementations, le partage de bonnes pratiques et l'ambition partagée d'atteindre les objectifs fixés.

Ces axes ont été déclinés pour chaque métier en orientations environnementales :

- le respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation,
- la lutte contre le changement climatique et la pollution, ainsi que la réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers,
- la prévention des situations accidentelles vis-à-vis de l'environnement,
- le respect des réglementations en relation avec l'environnement.

Chaque métier a développé pour chaque orientation ses propres cibles, indicateurs de suivi et actions structurantes.

### Une organisation dédiée

Afin de s'assurer du déploiement efficace de la Politique Qualité et Environnement et des orientations environnementales, la Direction GEFCO Management System (GMS) définit l'organisation et le système de management environnemental auprès des métiers et des filiales et s'assure de leur mise en œuvre.

### AU NIVEAU DES MÉTIERS

Les Directions métiers définissent et communiquent les exigences environnementales à intégrer aux processus métier, en pilotent le déploiement et en évaluent les résultats.



GEFCO s'engage à agir en faveur de la protection de l'environnement.

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Au sein des métiers, des instances de pilotage sont organisées pour les aider à déployer les exigences environnementales dans les processus et à définir les orientations et objectifs associés.

Ce sont les Directions métiers qui organisent les actions de formation au référentiel environnemental.

Overland est le premier métier à organiser sa cellule RSE Corporate, sous la responsabilité de son responsable GMS, avec l'embauche en 2016 d'un coordinateur RSE. Il est chargé d'animer le réseau en matière de performances environnementale, sociale et sociétale et de promouvoir les actions au niveau du Groupe.

OVL et FVL sont en train de se regrouper au sein d'une nouvelle entité (ce sera effectif sur 2018) et donc le démarrage fort chez OVL sera diffusé chez FVL.

### AU NIVEAU DES FILIALES

60 responsables GMS filiales ont pour mission d'animer et d'assurer le déploiement et le maintien du système de management environnemental au sein du Groupe. Des référents locaux les relaient sur le terrain en déployant les dispositifs sur un ou plusieurs sites.

Ils s'assurent de l'obtention de la certification ISO 14001 pour les sites concernés et du respect de ces exigences.

Les sites définissent leur Plan de Management Environnemental (PME) intégrant les orientations environnementales du Groupe. Ces plans permettent de répondre aux exigences réglementaires et, le cas échéant, aux exigences de la certification ISO 14001. Ils pilotent les actions identifiées pour répondre à leur PME et évaluent les résultats.



L'analyse des risques est utilisée en entrée de la revue de management qualité et environnement.

### Le management des risques environnementaux

Partie intégrante de la Politique Qualité et Environnement, la maîtrise des risques environnementaux s'appuie sur la réalisation d'analyses des risques selon un référentiel créé au niveau Groupe par la Direction GMS. Une liste de risques adaptée à la typologie des sites est définie ainsi que des critères d'évaluation permettant de hiérarchiser les risques.

Les risques, pollution accidentelle, effluents industriels ou encore déchets dangereux, concernant les rejets involontaires et les atteintes à la biodiversité sont évalués localement par les sites.

L'analyse des risques fait partie intégrante des exigences de la certification ISO 14001, elle est donc utilisée en entrée de la revue de management qualité et environnement. La Direction GMS demande aux sites non certifiés de réaliser également ces analyses de risque selon le même référentiel.

Les risques liés au changement climatique sont également intégrés dans cette analyse : risques de catastrophes naturelles telles qu'ouragan, tsunami, sécheresse, ainsi que les événements météorologiques extrêmes (neige, orage...). Si des risques sont identifiés, l'objectif est d'être en capacité d'atténuer les impacts des événements liés notamment au changement climatique.

Pour chaque risque identifié et selon son niveau de maîtrise, les sites définissent, déploient et mettent en œuvre des procédures et des actions qui sont ensuite partagées entre les sites pour diffuser les bonnes pratiques. Un programme global de maintenance des bâtiments et des équipements permet de contrôler toutes les installations pouvant engendrer un rejet accidentel dans l'eau, l'air ou le sol. Ce programme intègre la définition des responsabilités ainsi que les procédures de contrôle et de suivi pour chaque équipement ou installation.

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

L'efficacité du système de management au sein des différentes filiales est évaluée à différents niveaux :

- les sites s'assurent du respect des standards et réalisent des autocontrôles. Des visites régulières, des audits d'exploitation ainsi que des simulations de situations d'urgence sont régulièrement réalisés,
- les responsables GMS des filiales réalisent des audits qualité/environnement,
- enfin, le Groupe réalise des audits de surveillance et évalue annuellement le contrôle interne.

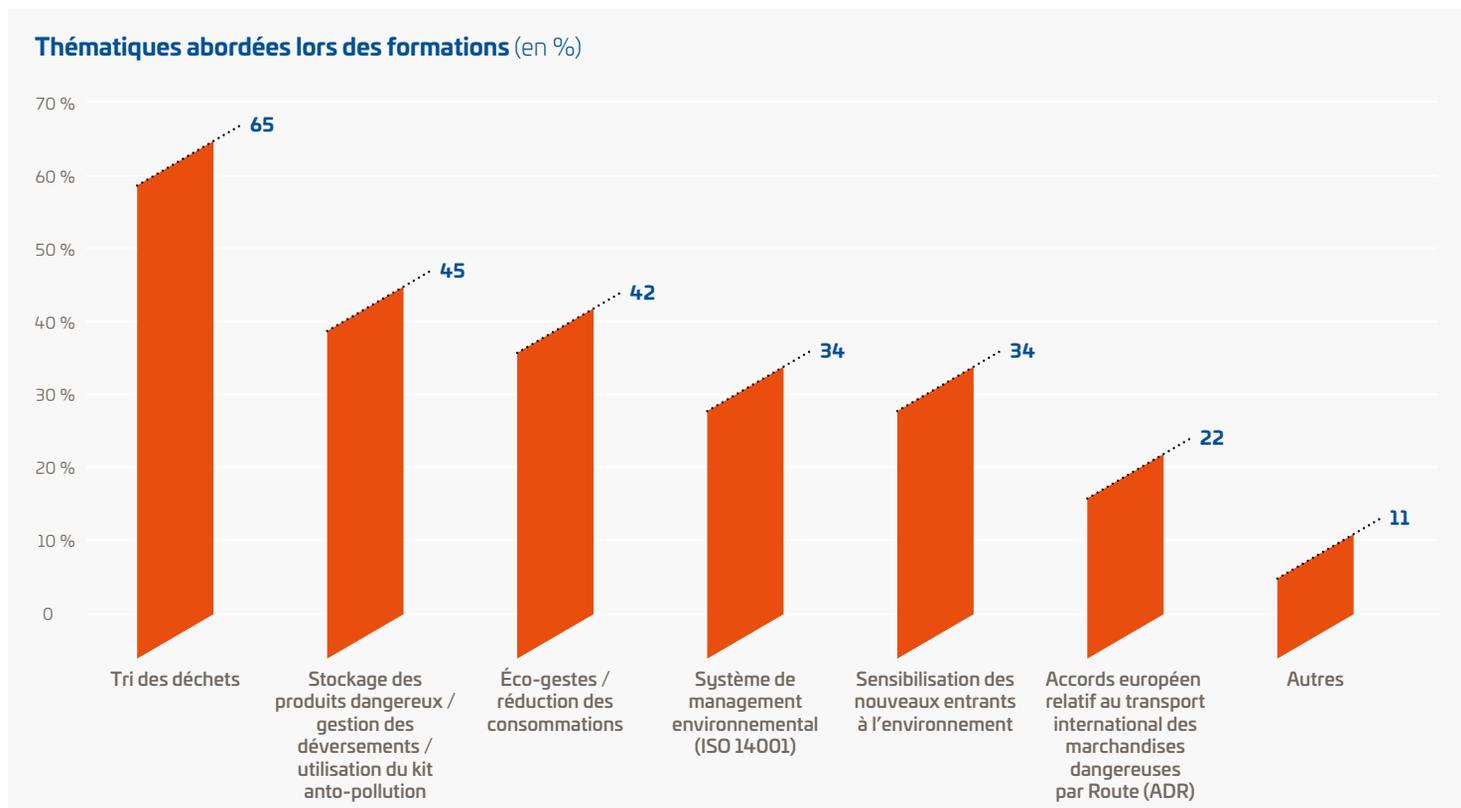
Ces évaluations internes peuvent être complétées par des audits de prestataires externes sur certains sujets spécifiques tels que le transport ou l'entreposage de produits chimiques, en plus de la certification ISO 14001.

En 2017, 55 sites sont certifiés ISO 14001. Tous les sites ont renouvelé avec succès leur certification selon la nouvelle version 2015.

### Formation environnementale

L'appropriation par chacun de l'importance de préserver l'environnement fait partie des leviers majeurs identifiés par le Groupe GEFCO dans sa Politique Qualité et Environnement. Pour cela, la Direction GMS a mis au point un Guide des éco-gestes ainsi que des affiches à apposer sur les sites.

Les sites organisent des formations adaptées à leurs enjeux et à leurs besoins. En 2017, 34 % des sites ont ainsi dispensé à leurs équipes des formations en matière environnementale. Les thématiques principalement abordées ont été le tri des déchets (pour 65 % des sites ayant dispensé des formations), le stockage des produits dangereux et les éco-gestes.



## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

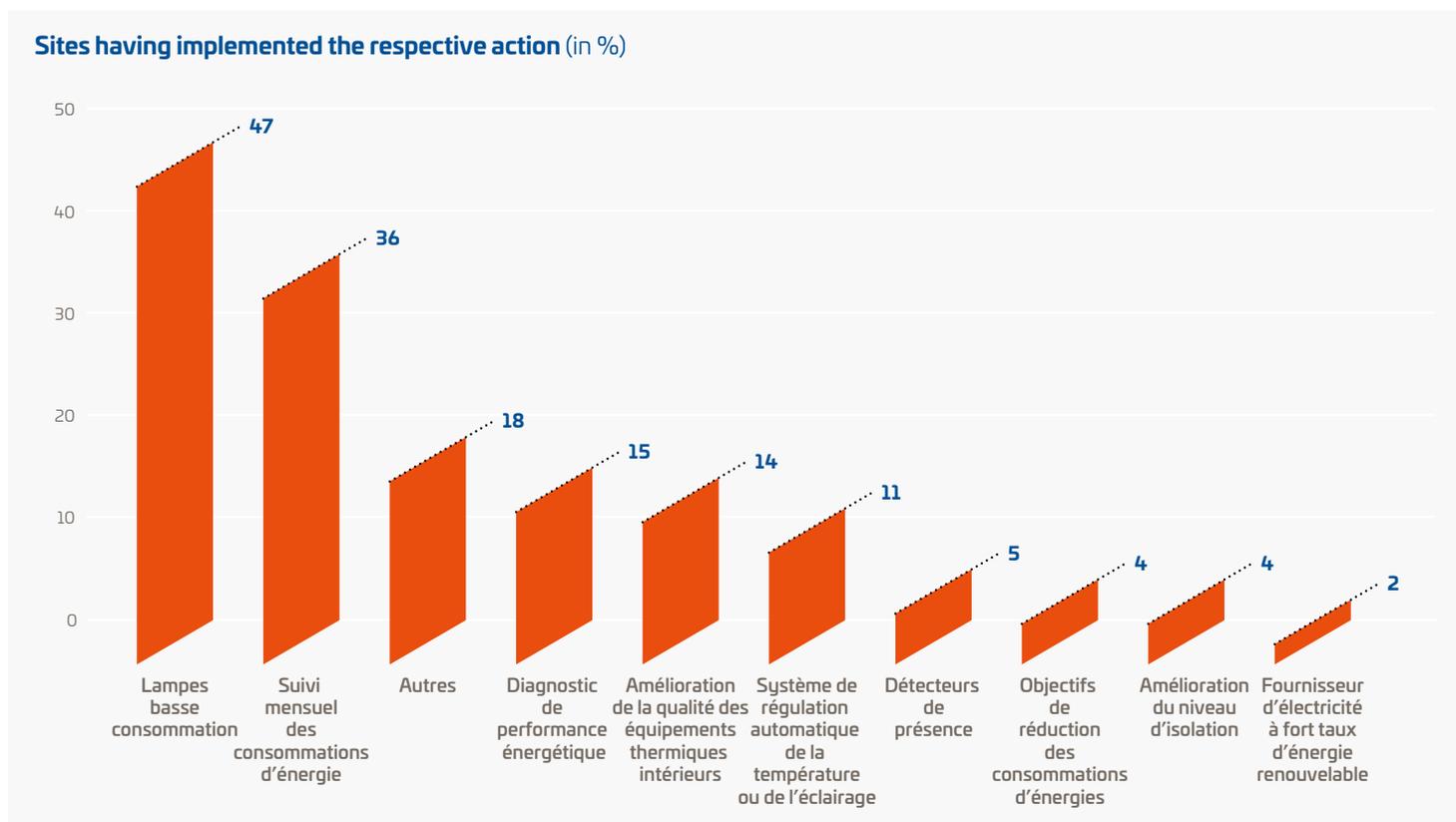
### IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT DES ACTIVITÉS

#### Efficacité énergétique des sites

La maîtrise de la consommation des ressources, et notamment de l'énergie, est un des axes prioritaires de la politique environnementale. Tous les métiers ont inscrit la cible de réduction des consommations dans leur feuille de route. Pour cela, trois leviers ont été identifiés :

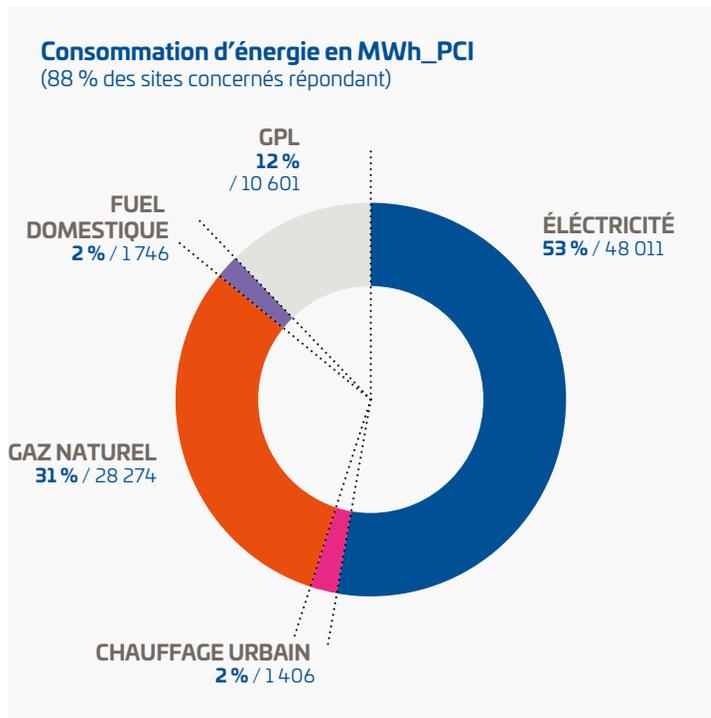
- la substitution des éclairages par des éclairages plus économes type LED, en installant des détecteurs de mouvement et/ou de luminosité pour adapter l'éclairage à la luminosité ambiante,
- une revue de l'agencement des locaux pour bénéficier d'avantage d'un éclairage naturel,
- la mise en place de contrôle de la température pour une automatisation du réglage du chauffage ou de la climatisation.

55 sites ont mené en 2017 des actions destinées à réduire la consommation d'énergie. Ainsi, 87 actions ont été mises en place pour un investissement évalué à 1 000 000 € avec un retour sur investissement évalué à 170 000 € en 2018. La réduction des consommations est estimée à 72 MWh, soit 8 % des consommations.



Au total, sur l'ensemble des sites, l'électricité reste l'énergie consommée majoritairement (53 %) devant le gaz naturel (31 %) et le GPL (12 %).

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

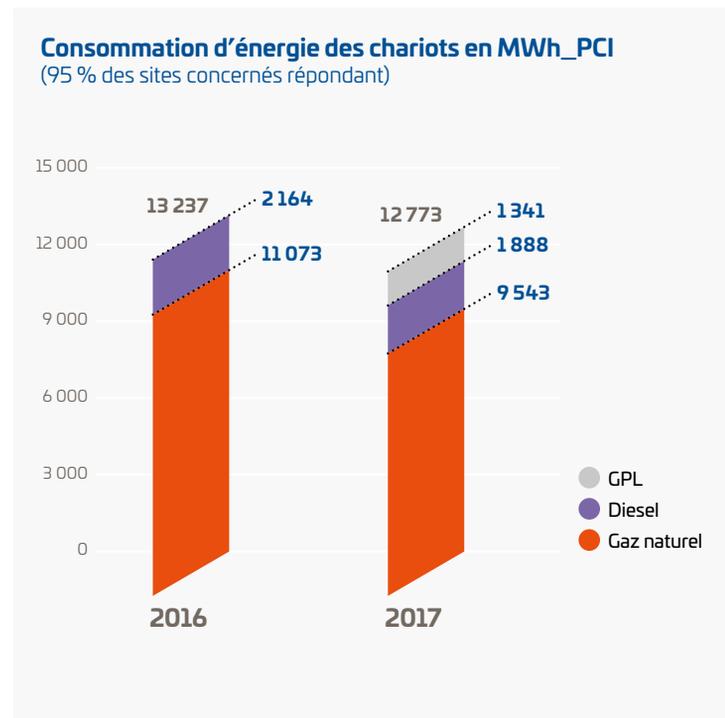
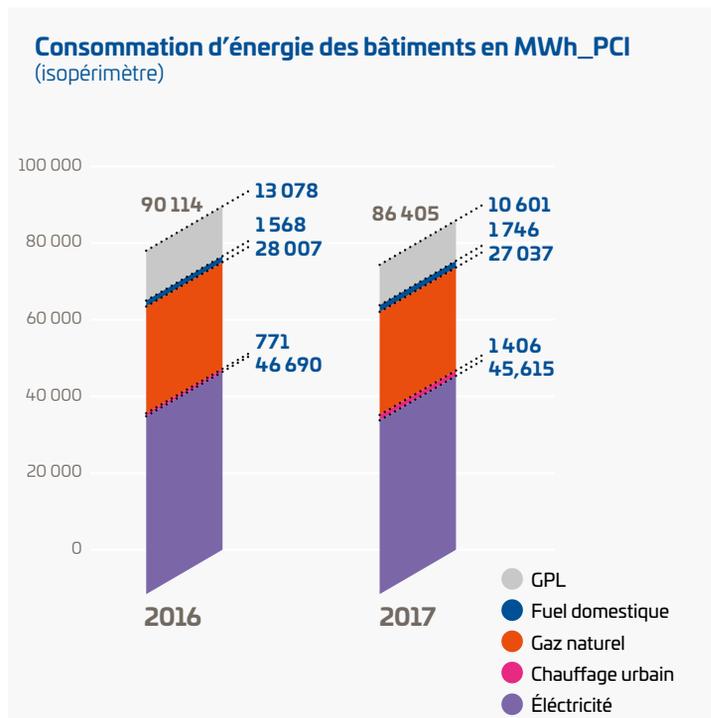


### Consommation d'énergie en MWh\_PCI (88 % des sites concernés répondant)

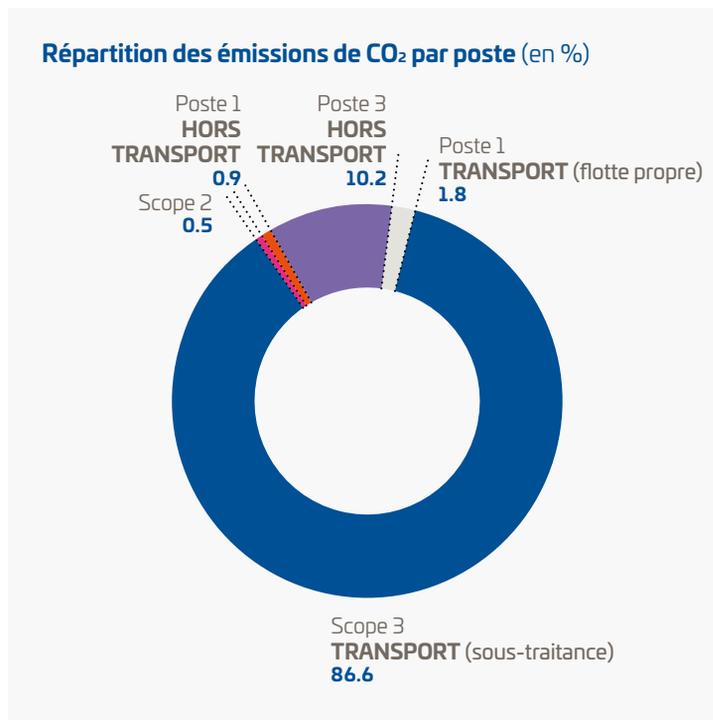
Concernant les sites à la fois présents en 2016 et en 2017, on observe une diminution des consommations totales de 4 %.

### Consommation d'énergie des bâtiments en MWh\_PCI (isopérimètre)

136 sites déclarent utiliser des chariots élévateurs, leur nombre ayant augmenté de 48 %. 71 % de ces chariots consomment de l'électricité dont la consommation est incluse dans celle des bâtiments. Les autres chariots consomment à 18 % du gaz naturel, 8 % du diesel et 4 % du GPL. Au total la consommation d'énergie des chariots s'élève à 12 773 MWh\_PCI.



## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT



### Répartition des émissions de CO<sub>2</sub> par poste

En 2017, les émissions de CO<sub>2</sub> sont majoritairement dues au transport sous-traité. Les achats de bien et services, les achats de biens immobilisés et les déplacements des collaborateurs (domicile-travail et déplacements professionnels) - scope 3 hors transport - représentent également une part importante des émissions.

La répartition des émissions par postes est identique à celle de l'année 2016 (recalculées en intégrant les données d'IJS Global).

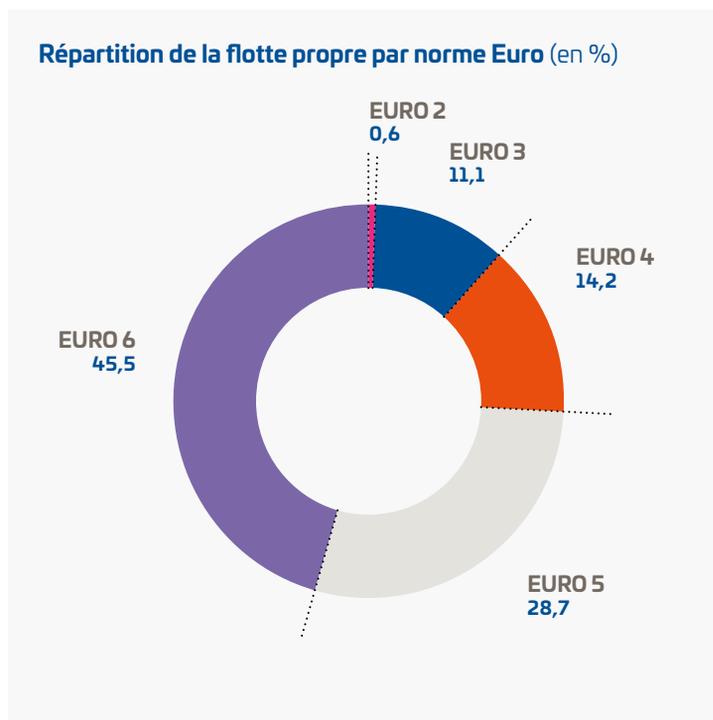
### Efficacité énergétique de la flotte propre

Pour deux de ses activités OVL et FVL, le Groupe GEFCO détient une flotte de plus de 150 camions, en diminution par rapport à 2016. Pour FVL, activité de transport de véhicules pour les constructeurs automobiles, le Groupe détient des camions garantissant son expertise et son savoir-faire reconnu de tous et lui permettant une meilleure complémentarité avec ses transporteurs.

Maintenir une flotte propre en bon état et remplacer au fur et à mesure des camions par de nouveaux aux meilleures performances environnementales (norme Euro 5 ou 6) participe à la fiabilité des prestations et à la construction de l'image de l'entreprise et ainsi à la performance économique globale. Le gestionnaire de la flotte met en œuvre la responsabilité de la gestion et de la maintenance de la flotte propre. Un état des lieux est donc réalisé annuellement.

En 2017, la flotte propre détenue par les filiales FVL de France, Espagne, Allemagne, Chine et de la zone CEBAME se compose de 289 véhicules moteurs et les filiales OVL du Royaume-Uni, de Suisse et d'Argentine en disposent de 63.

La consommation moyenne des véhicules moteur de la flotte propre FVL est de 35 Litres pour 100 km.



### Répartition de la flotte propre par norme Euro

Les consommations de carburant issues des cuves détenues par les sites et les consommations de carburants achetés par carte s'élèvent à 14 963 m<sup>3</sup>, en légère réduction par rapport à 2016 (15 701 m<sup>3</sup> consommés en 2016).

Depuis 2016, GEFCO France SAS travaille avec l'organisme de formation AFTRAL afin de former ses conducteurs de l'activité FVL à l'éco-conduite. L'éco-conduite permet d'une part de conduire de manière plus souple, engendrant une baisse des consommations de carburant mais également de conduire de manière plus sécurisée, réduisant la sinistralité.

L'objectif est de former 100 % des conducteurs FVL de la filiale GEFCO France SAS. Pour cela, un standard de formation est en cours de construction avec l'AFTRAL.

Ce dispositif s'articule en 2 formations :

- une formation initiale permet à un conducteur de réaliser un parcours test avant et après avoir reçu la formation théorique et ainsi de comparer en situation réelle les apports de l'éco-conduite. Des mesures télématiques viennent conforter les observations,
- une formation de suivi permet de renouveler tous les deux ans l'attestation d'éco-conduite par une mise en situation.

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

### UNE TRANSITION RÉUSSIE

Le site de Ghislenghien en Belgique a changé de technologie pour le lavage des véhicules en 2016 : d'une station de lavage, le site est passé au nettoyage à vapeur basse pression. Après un an d'utilisation, les résultats sont très convaincants, l'impact environnemental réduit sur de nombreux plans :

- une consommation d'eau réduite de 145 litres par véhicule à 1,5 litre
- une suppression des déversements des eaux usées industrielles
- une consommation électrique réduite de 71 %
- une utilisation de produits chimiques réduite de 15 à 20 fois.

### Consommation d'eau

L'eau consommée par GEFCO est principalement sanitaire excepté pour les activités FVL et WRP/RPS où l'eau est utilisée pour réaliser certaines prestations.

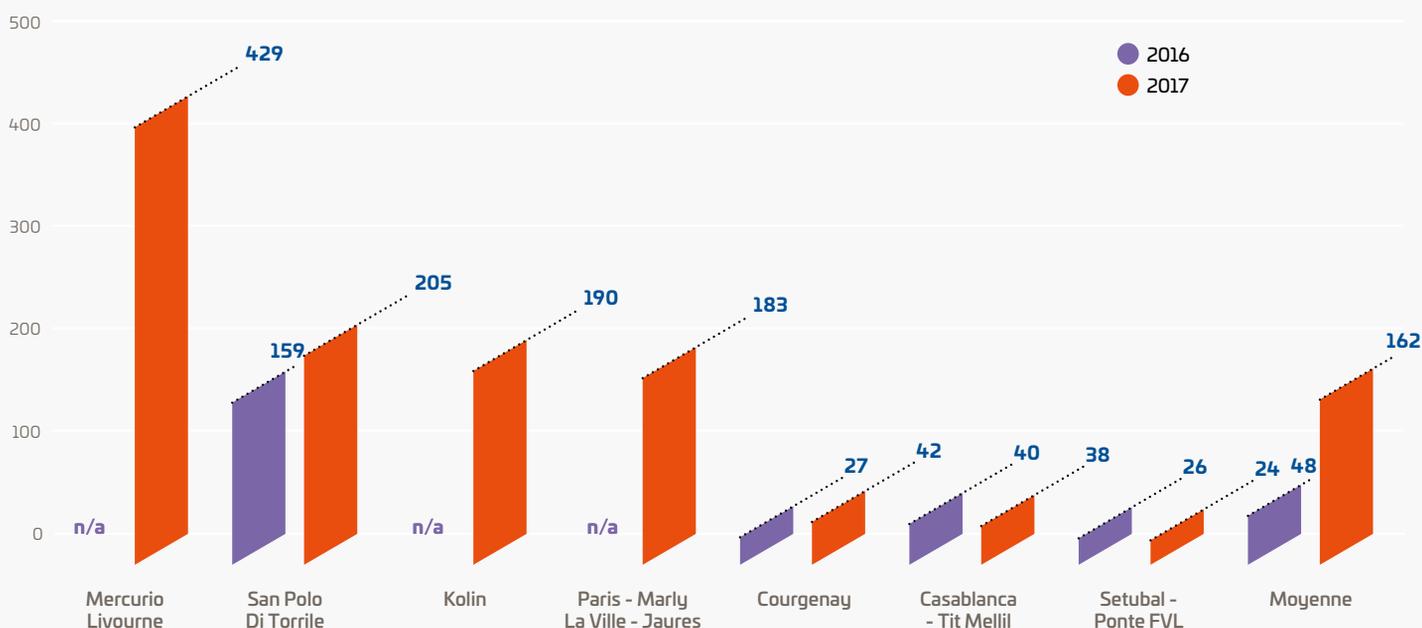
#### LES STATIONS DE LAVAGE FVL

Les consommations d'eau chez FVL sont principalement liées aux équipements de lavage des véhicules. Deux technologies existent :

- les jets d'eau à haute pression qu'un opérateur manie en se déplaçant autour du véhicule,
- les « ponts » de lavage qui sont des stations fixes sous lesquelles les véhicules avancent pour être nettoyés.

24 sites déclarent avoir une station de lavage pour véhicules dont 7 sont en mesure, en 2017, d'identifier les consommations d'eau liées à cette activité de lavage (2 sites supplémentaires par rapport à 2016). Ces sites ont une consommation totale de 25 635 m<sup>3</sup> pour 158 003 véhicules lavés soit en moyenne 162 l par véhicule lavé.

Consommation d'eau en litres par véhicule lavé (en litres)



## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

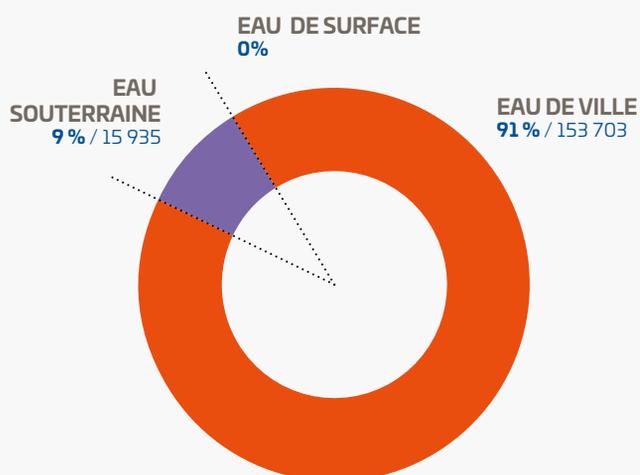
### LES MACHINES À LAVER RPS

Dans l'activité RPS, l'eau est principalement utilisée par les machines à laver pour nettoyer les bacs. En 2017, 5 sites déclarent utiliser une machine à laver. 4 des 5 sites sont en mesure de communiquer des données. 4 859 310 bacs « équivalents 60 l » ont été lavés en 2017 pour une consommation de 4 518 m<sup>3</sup> soit 0,9 l par bac en moyenne. L'efficacité du lavage s'améliore pour les anciens sites.

Consommation moyenne d'eau en litres par bacs « équivalents 60L » lavés (en litres)



Consommation d'eau par source d'approvisionnement  
(68 % des sites concernés répondant)



Pour les autres métiers, l'eau consommée est uniquement de l'eau sanitaire.

Au total, les consommations du Groupe GEFCO s'élèvent en 2017 à 169 638 m<sup>3</sup>, soit en moyenne 21 m<sup>3</sup> par salarié et par an. La consommation des sites présents en 2016 et en 2017 (198 sites) est stable. Au total la consommation a légèrement augmenté du fait de l'intégration au reporting de 30 nouveaux sites (principalement les sites F-FWD) dont la consommation moyenne est de 17 m<sup>3</sup> par salarié (l'activité F-FWD ne consomme que de l'eau sanitaire).

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

### Gestion des déchets

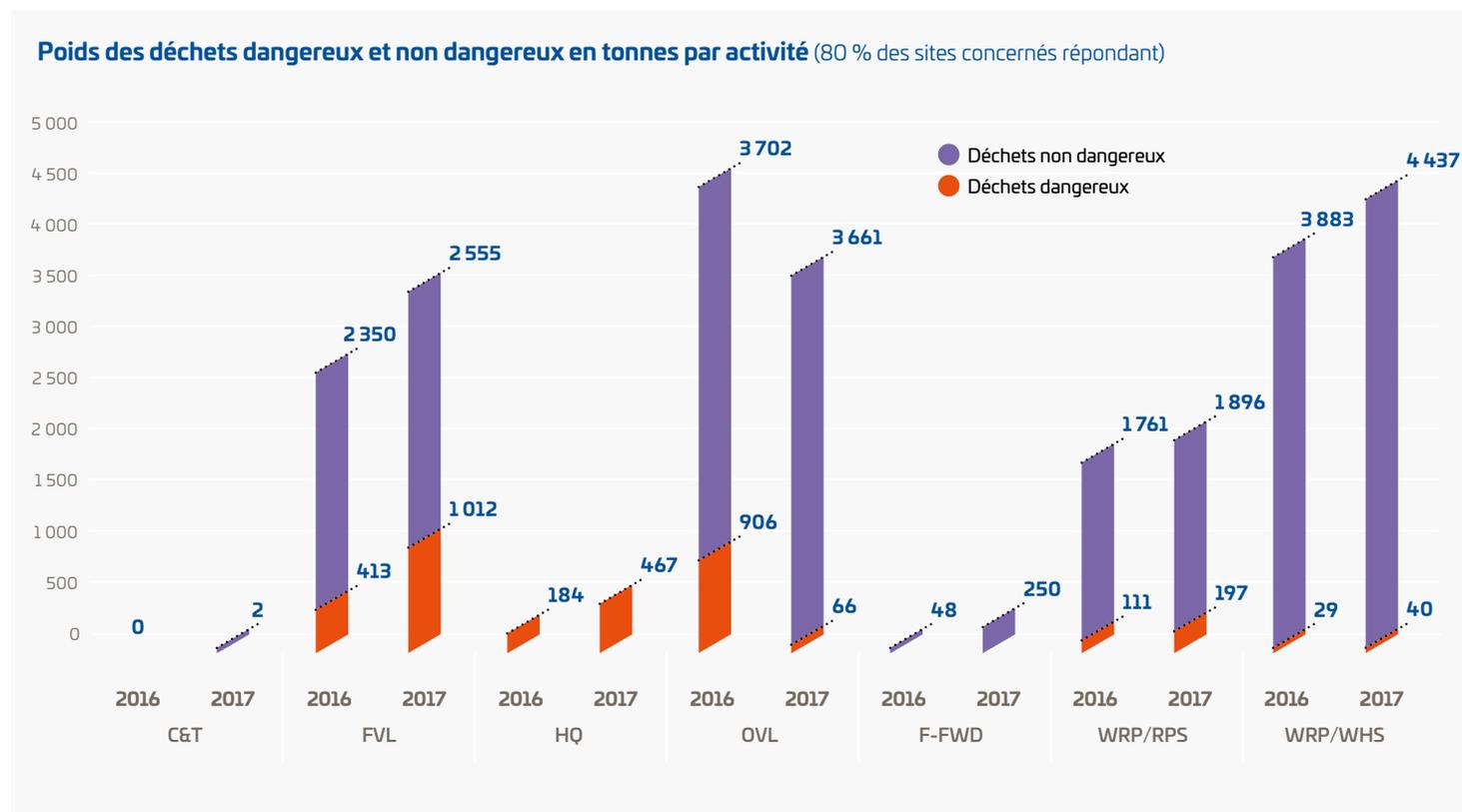
Dans la politique environnementale du Groupe GEFCO, chaque site est responsable de ses déchets et de leur traitement. Cette directive s'applique dès lors que la réglementation locale est moins disante que les exigences internes, basées sur la réglementation française. Lorsque celle-ci est plus exigeante, les sites se conforment à la législation en vigueur.

Une procédure de gestion des déchets a été rédigée afin d'en formaliser le processus, en identifiant les responsabilités et les outils mis à disposition pour chacune des trois étapes : production, stockage et enfin traitement.

L'objectif du Groupe est de valoriser autant que possible les déchets, soit par le recyclage soit par d'autres types de valorisation tels que l'incinération avec récupération d'énergie. L'élimination est évitée dès que cela est possible et que les filières de valorisation sont développées autour des sites.

170 sites sur les 213 (80 %) concernés par la gestion des déchets ont pu donner des informations sur les quantités de déchets générés.

Les déchets générés par GEFCO varient selon les activités.

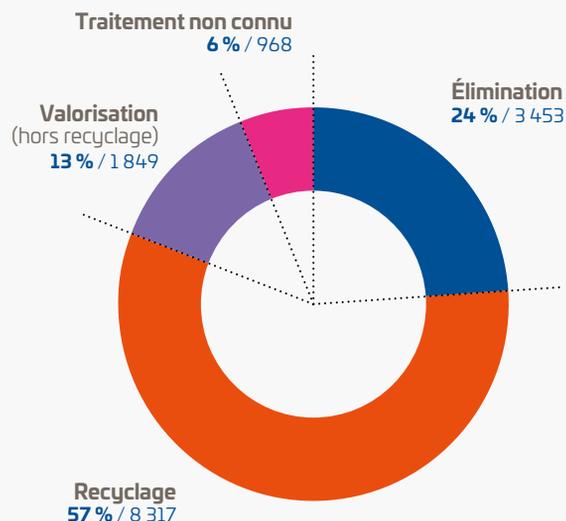


La multiplication par 5 des déchets pour l'activité F-FWD est liée à l'intégration des données pour la première année des sites acquis fin 2015.

Au total, 14 588 tonnes de déchets ont été générées par les activités dont 70 % ont été valorisés ou recyclés, soit une amélioration de 5 points par rapport à 2016.

## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

**Répartition des déchets par filière de traitement**  
(en tonnes et en pourcentage)



Concernant les déchets dangereux, les sites produisent principalement des boues humides et d'autres types de déchets dangereux non identifiés spécifiquement.

Les principaux déchets non dangereux générés par les sites sont le papier / carton, le bois et les palettes et les déchets non dangereux non triés.

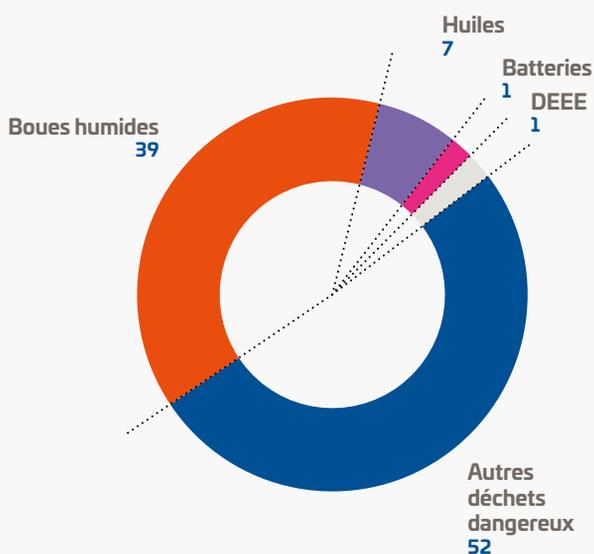
Les déchets non dangereux non triés sont les déchets mis dans une poubelle de déchets banals qui ne sont pas triés.

Les autres déchets non dangereux sont les déchets qui sont triés mais qui ne rentrent pas dans une des catégories spécifiquement identifiées ici.

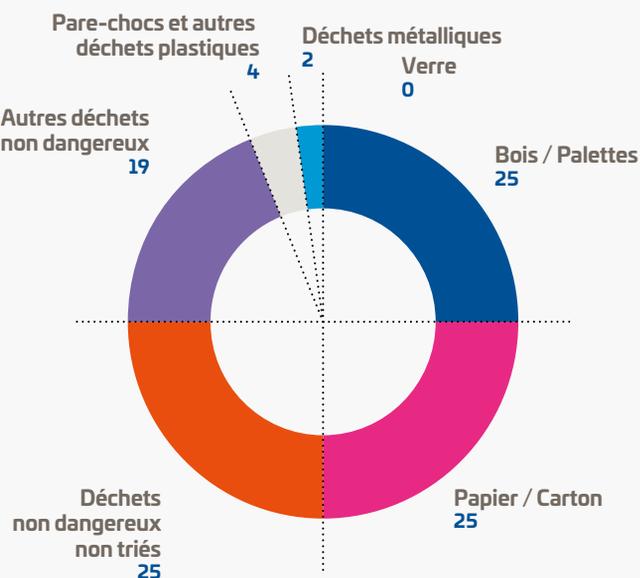
Au total, 74 % de déchets non dangereux sont recyclés ou valorisés avec quasiment 100 % de recyclage ou valorisation pour les pare-chocs et autres déchets plastiques, pour le papier / carton et les déchets métalliques. Les déchets de bois et palettes sont recyclés ou valorisés à 93 % alors que le verre est recyclé à 53 %.

La revente des déchets en vue de leur valorisation ou recyclage permet au Groupe GEFCO de limiter les coûts de traitement de 288 000 €. Ainsi, 8 sites arrivent à avoir une balance financière positive sur la gestion des déchets.

**Répartition des déchets dangereux par type (en %)**



**Répartition des déchets non dangereux par type (en %)**



## LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT



### Incidents environnementaux

30 sites GEFCO pouvant engendrer une pollution des sols ou des eaux sont équipés de bassin de rétention ou de bassin d'orage.

68 sites sont équipés de séparateurs d'hydrocarbures et 92 sites de dispositifs de séparation des eaux pluviales et des eaux usées.

123 sites sont dotés de kits anti-pollution permettant en cas d'incidents de réagir immédiatement. Les déversements ou fuites sont contenus dans l'instant, sans risque de pollution des eaux ou des sols.

1 site a connu une plainte officielle en raison d'un déversement dans un cours d'eau. La mise en place d'un plan correctif, l'installation d'équipements supplémentaires et la formation des salariés ont permis de classer la plainte sans suite.

23 sites déclarent avoir subi des incidents environnementaux, principalement des fuites de fluides hydrauliques dues à des ruptures de flexibles des camions passant sur les sites. Ces incidents sont immédiatement pris en charge par les équipes GEFCO en collaboration avec les conducteurs. Les autres incidents, des déversements de produits ou des fuites d'huile, sont analysés en détail afin de déterminer les causes et mettre en place les actions correctives et préventives. En cas d'incident exceptionnel, une communication auprès des sites potentiellement concernés par ce même incident est mise en place, leur permettant d'analyser si leur propre situation est à risque.

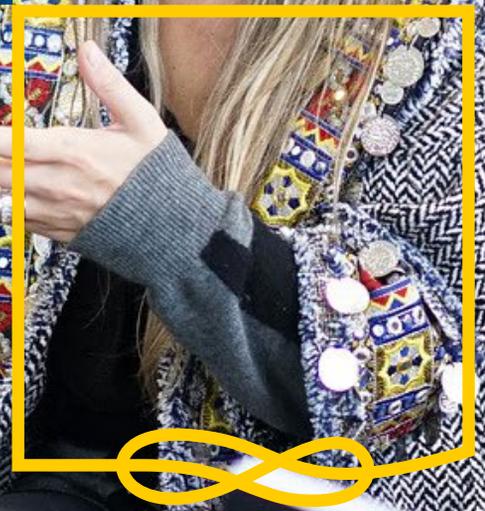
Les activités de transport peuvent engendrer des nuisances sonores à l'intérieur et autour des sites en raison du passage important de camions et des installations intérieures (chariots, compresseurs...). Afin de limiter ces nuisances, GEFCO mène des actions de réduction de bruit sur les sites, telles que l'isolation des équipements bruyants, la limitation des opérations de livraison en dehors des horaires habituels d'ouverture.

### 35 sites ont déclaré avoir mené un total de 45 actions





# L'engagement sociétal



“Dès que cela est possible, GEFCO fait appel à des sous-traitants et prestataires locaux, participant ainsi au développement local.”

## IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ENTREPRISE

### En matière d'emploi et de développement régional

Le Groupe GEFCO est présent sur tous les continents et opère sur 130 plateformes aériennes et maritimes, 60 plateformes logistiques et 90 magasins généraux de véhicules. Ces sites sont implantés au plus près de grandes zones d'activité ou des usines de ses clients. Par exemple à Vigo en Espagne, une usine de PSA est entourée de plusieurs de ses fournisseurs. GEFCO s'y est implanté contribuant ainsi au dynamisme local en matière économique et d'emploi. GEFCO s'attache à favoriser le recrutement de salariés en local lors d'ouvertures de nouvelles implantations.

Autant que possible, les entités du Groupe recrutent en contrat à durée indéterminée. Ainsi, après une période de recours à des travailleurs intérimaires pour absorber une hausse d'activité, la filiale Turquie a décidé de convertir 15 de ces contrats temporaires en contrats GEFCO à durée indéterminée, contribuant ainsi à la stabilité de l'emploi.

En Slovaquie, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre, notamment pour les postes de conducteurs, la filiale travaille étroitement avec les agences pour l'emploi, offrant des formations aux chômeurs en vue de les engager par la suite.

### Sur les populations riveraines ou locales

En raison de l'activité très dépendante de celle de ses clients, GEFCO recourt régulièrement à des intérimaires. Cela permet d'absorber les pics pouvant être liés, selon les métiers, à la saison (pics de livraison à Noël) ou à l'évolution des marchés (notamment pour les véhicules).

Les filiales travaillent ainsi en étroite relation avec les agences locales d'intérim. En Allemagne, la filiale incite ses salariés à promouvoir les offres d'emploi auprès de leur propre réseau afin de recruter localement.

Dès que cela est possible, GEFCO fait appel à des sous-traitants et prestataires locaux, participant ainsi au développement local.

Les filiales et les sites de GEFCO sont à l'écoute des populations riveraines et veillent à minimiser leur impact sur celles-ci. Pour cela, les agences respectent les normes en vigueur en matière de bruit, de rejets... En conséquence des mesures de prévention et de protection prises, en 2017, seul un site a fait l'objet d'une plainte officielle en raison d'un déversement dans un cours d'eau qui a été résolu aisément.

En 2017, 20 % des sites ont déclaré avoir mené des actions pour limiter les nuisances sonores, inhérentes à une activité de transport : par exemple, en limitant les opérations de livraison hors des heures habituelles d'ouverture, en calfeutrant ou isolant les appareils bruyants tels que les compresseurs...

### Les actions de partenariats et de mécénat

GEFCO a la volonté de bien s'intégrer dans les zones d'implantation de ses sites. Le Groupe GEFCO incite ses filiales et agences à participer à la vie locale. Cela prend la forme d'un soutien aux initiatives individuelles des salariés et de création de projets d'entreprises.

En Turquie, la filiale a initié un projet social fin 2016 qui s'est poursuivi tout au long de l'année 2017. Le projet prévoit des actions avec des organisations non gouvernementales telles que le transport par des camions GEFCO de livres et de matériels pour la bibliothèque d'une école sur la côte est de la Turquie. Les salariés ont été invités à participer ou organiser des collectes de fournitures scolaires pour les écoles primaires ou de ventes de sacs fabriqués par une association de femmes battues.

Au Royaume-Uni, un comité social et de charité a été créé au sein de la filiale. L'objectif est double : d'une part, construire des relations fortes avec des associations locales en vue de les soutenir et d'autre part, être en capacité de collecter des fonds pour des projets globaux soutenus par l'ensemble des sites de la filiale. Treize actions locales ou globales ont été soutenues financièrement. De plus, un évènement de team building solidaire a été organisé avec l'école spécialisée Exhall Grange dont les élèves ont des handicaps physiques, des besoins médicaux spécifiques ou des difficultés dans les relations sociales. Ces deux jours ont permis aux salariés participants de construire un bateau de pirate et d'entretenir le jardin. Le partenariat a également permis aux élèves de l'école de venir découvrir le site de GEFCO Prologis.

En Roumanie, GEFCO sponsorise la fondation Parada qui accompagne les personnes sans domicile. Le soutien de GEFCO a permis d'apporter une aide alimentaire à plus de 260 personnes, de réaliser plus de 300 accompagnements sociaux et médicaux, de trouver deux solutions locatives. Les salariés se sont également mobilisés en faisant une collecte de vêtements et de fournitures pour les bénéficiaires de l'association. La filiale a également acheté un équipement pour l'hôpital pour enfants Grigore Alexandrescu à Bucarest.

En Argentine, les initiatives sont nombreuses : à l'occasion d'un team building solidaire, des managers ont construit des vélos qui ont ensuite été donnés à une bibliothèque, une donation de moyens de transport a été faite en collaboration avec la fondation « Fe y Esperanza » pour une école située dans une zone rurale ou encore des dons ont été faits à l'hôpital Garrahan pour enfants.

En Hongrie, une journée de solidarité a été organisée à l'occasion de laquelle les salariés volontaires ont visité une maison de retraite et y ont fait du jardinage.

En Russie, GEFCO a été un partenaire de l'évènement organisé pour le 180<sup>e</sup> anniversaire des Chemins de Fer Russes : lors de la journée, des compétitions sportives ont eu lieu auxquelles une vingtaine de salariés GEFCO et leur famille ont participé, permettant de collecter des fonds pour aider des enfants traités pour des maladies complexes.

Au Portugal, de nombreuses actions de solidarité ont été menées au travers de la création d'une bourse solidaire : du matériel scolaire a été donné au centre social de la Mairie de Pedrogão Grande en soutien aux familles victimes des grands incendies de l'été ; un don monétaire à l'Association Conversation Amie a participé à aider des sans-abri ; les associations Communauté Vie et Paix (soutenant les sans-abri), Institut Sorriso (soutien aux patients atteints de sclérose latérale amyotrophique), Abri pour la vie (soutien aux familles en difficulté économique) et une association de parents et amis d'enfants atteints du cancer ont été soutenues financièrement et par des dons de produits alimentaires ou d'hygiène ou de jouets collectés auprès des salariés.



GEFCO UK a égayé l'aire de jeu d'une école spécialisée avec la construction d'un bateau pirate.

## UNE ÉTHIQUE À L'ÉCHELLE MONDIALE

La loi française n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre impose aux grandes entreprises françaises, dont GEFCO fait partie, de mettre en place un plan de vigilance visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Le plan de vigilance doit être mis en place vis-à-vis des filiales et vis-à-vis des fournisseurs, des prestataires et des sous-traitants. Les mesures prises concernant ces derniers sont présentées dans le chapitre 2.B Une chaîne logistique responsable.

Le chapitre qui suit présente les dispositifs mis en œuvre vis-à-vis des filiales.

### **Devoir de vigilance vis-à-vis des filiales**

Le fonctionnement des filiales composant le Groupe GEFCO est régi par une gouvernance et des politiques établies au niveau Corporate.

À travers son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, son accord mondial sur la Responsabilité Sociale de 2006 et sa Charte éthique créée en 2016, GEFCO s'engage à faire respecter au sein de ses filiales les Droits de l'Homme, la santé et la sécurité des collaborateurs ainsi que l'environnement.

Les organisations internes et les politiques actuelles permettent de s'assurer au sein des filiales d'une prise en compte de ces sujets. Les Directions Ressources Humaines et GMS (GEFCO Management System) mettent en place les procédures et les outils de reporting nécessaires pour s'assurer de l'efficacité des politiques.

### **CARTOGRAPHIE DES RISQUES**

Les risques internes en matière de santé / sécurité et en matière d'environnement sont pris en compte au niveau des sites selon des référentiels établis au niveau des Directions Corporate.

Ainsi, l'analyse des risques environnementaux est réalisée sur l'ensemble des sites, de manière adaptée à l'activité : risques de pollution, de rejets dans le sol, l'air... En matière de santé / sécurité, les risques sont identifiés et évalués pour les risques d'accidents, les risques de maladies professionnelles, les risques psychosociaux... Le détail de ces analyses de risque est présenté dans les chapitres précédents.

L'enquête Pulse conduite fin 2016 à travers ses questions sur les conditions de travail ou la rémunération a permis également d'identifier au niveau global et local les thématiques nécessitant une amélioration pour réduire les risques. Les reportings permettent en plus de détecter de nouvelles situations et si nécessaire de mettre à jour les risques potentiels.

En 2018, deux projets seront menés venant apporter une vue globale aux risques : d'une part, la Direction juridique en lien avec la Direction de l'Audit Interne réalisera une cartographie des risques qui sera par la suite confortée en impliquant les entités opérationnelles.

D'autre part, la matrice de matérialité viendra identifier les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux pouvant engendrer des risques pour l'entreprise. Les thématiques des droits de l'homme, du dialogue social, de la santé / sécurité et de l'environnement seront abordées.

### **PROCÉDURES D'ÉVALUATION DE LA SITUATION DES FILIALES**

Au regard des risques identifiés, les filiales sont régulièrement évaluées. Ainsi en matière de santé / sécurité, les audits SMST et les audits sécurité viennent contrôler que les entités ont déployé le système de management instauré par le Groupe : les risques sont identifiés et les mesures mises en œuvre pour les réduire sont auditées. Concernant l'environnement, des audits sont réalisés par les responsables GMS des filiales, ainsi que par la Direction GMS, venant compléter les visites et les audits d'exploitation réalisés au sein des filiales. Le détail des procédures d'évaluation et d'audits est explicité dans les chapitres correspondants.

D'une manière générale, la Direction de l'Audit Interne mène des audits auprès des entités pour s'assurer du respect des normes et réglementations en vigueur, couvrant si nécessaire les thématiques de rémunération, organisation du travail, travail forcé et travail des enfants... En préparation des audits, la Direction de l'Audit échange avec les principaux interlocuteurs locaux afin d'adapter les thématiques auditées à la situation locale. Lorsque les risques auront été cartographiés, l'Audit Interne intégrera la dimension risque dans le choix des thématiques auditées. Les questions concernant les droits de l'homme et des libertés fondamentales pourront, selon le niveau de risque identifié dans la filiale être intégrées à l'audit.

### **ACTIONS POUR PRÉVENIR LES RISQUES ET ATTÉNUER LES ATTEINTES GRAVES**

Les actions menées pour prévenir les risques et atténuer les atteintes graves reposent sur l'engagement de la Direction de bannir tout comportement à risque. La Charte éthique créée en 2016 a renforcé les règles de fonctionnement qui régissaient les comportements jusqu'alors.

La Charte éthique rappelle les engagements de la Direction à respecter les normes internationales en faveur des droits de l'homme, en particulier la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association et le droit à la négociation collective ainsi qu'à respecter l'environnement.

Ces engagements sont également rappelés par l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies dont les 10 principes concernent les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

L'Accord-Cadre Mondial sur la Responsabilité Sociale réitère l'engagement que GEFCO prend pour l'ensemble de ses filiales, de respecter et promouvoir les droits humains et fondamentaux (lutte contre les discriminations, élimination du travail forcé, liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective), à appliquer de bonnes pratiques de gestion et de développement humain (dialogue social permanent et innovant, priorité accordée à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé et au bien-être au travail) et à agir en faveur de la protection de l'environnement (respecter les ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation, contribuer à la lutte contre le changement climatique et faire prendre conscience des enjeux environnementaux).

La gouvernance du Groupe permet de déployer au sein de toutes les filiales une organisation et des procédures permettant de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour ne pas enfreindre les règles. Chaque salarié est invité à s'interroger avant d'agir sur la conformité de ses agissements avec les règles de fonctionnement de GEFCO, aux lois et règlements en vigueur, aux impacts sur les parties prenantes et leur réaction. Il est également invité à solliciter de l'aide pour prendre ses décisions et à remonter ses interrogations.

Les systèmes de management tant en matière de santé / sécurité (SMST) que d'environnement donnent les grandes orientations à mener par les entités et les sites. Chaque site a ensuite la possibilité de développer ses propres outils afin d'atteindre les objectifs du Groupe.

De la même manière, en termes de respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le Groupe édicte les règles et met en place les organisations : les entités peuvent ensuite mettre en place les outils nécessaires. Ainsi, le Groupe a mis à jour en septembre 2017 une norme interne relative à l'abolition du travail des enfants : le Groupe y réaffirme l'interdiction totale du travail des enfants de moins de 18 ans (hors contrats d'apprentissage autorisés par les législations) en son sein ainsi que par ses sous-traitants, prestataires et fournisseurs. Une procédure en cas de détection d'un cas de travail des enfants a également été créée, comprenant une procédure d'alerte et d'enquête incluant des directives pour interroger l'enfant ainsi que la méthodologie pour créer un plan d'action correctif et préventif.

Localement, la Pologne a révisé son règlement intérieur en faisant mention de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire.

Pour s'assurer du respect des libertés fondamentales, les salariés représentant du personnel ont été formés à leur mission en Slovaquie et dans la filiale Freight Forwarding France.

### **DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE**

Fin 2016, le Groupe GEFCO a instauré un dispositif d'alerte professionnelle initialement déployé en France puis progressivement dans les autres pays. Le dispositif est présenté dans la Charte éthique et ses modalités dépendent de chaque pays. L'existence du système et ses conditions d'utilisation sont présentées sur l'intranet du Groupe et relayées au sein de ses entités.



Chaque salarié est invité à s'interroger avant d'agir sur la conformité de ses agissements.

Géré par un prestataire extérieur, le mécanisme choisi permet aux salariés de faire remonter de manière anonyme ou non tout comportement contraire à l'éthique, pouvant impacter l'activité du Groupe et engager gravement sa responsabilité dans les domaines :

- financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption,
- pratiques anticoncurrentielles,
- lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail,
- santé, hygiène et sécurité au travail,
- et protection de l'environnement.

Le comité éthique, désigné par le Président du Directoire, traite les alertes reçues. Ce comité est composé du Vice-Président Exécutif CPSA, du Vice-Président Exécutif Ressources Humaines, du Directeur Juridique et « Compliance Officer » et du « Compliance Advisor ».

### MESURES DE SUIVI

Dans leur travail quotidien, les Directions Corporate et locales, ainsi que les préventeurs et les relais GMS s'assurent de l'efficacité des procédures et des actions. Des mises en commun des bonnes pratiques relevées ainsi que des situations nécessitant des interventions permettent à l'ensemble du Groupe de s'améliorer et de réviser, si nécessaire, l'existant.

L'efficacité de l'organisation, des procédures et des mesures mises en place est suivie par la remontée fréquente de nombreux indicateurs. Le taux d'avancement des entités concernant la santé / sécurité est vérifié annuellement par le suivi du pourcentage d'actions mises en place sur les cinq étapes du SMST. Les informations environnementales sont remontées annuellement et une analyse des résultats est effectuée permettant d'identifier les progressions et les axes d'amélioration restant et de fixer des objectifs aux sites. Un suivi annuel des instances représentatives du personnel et des accords signés permet de s'assurer du respect des normes internationales de travail.

L'efficacité des procédures et actions mises en œuvre fait l'objet d'une analyse par des tiers indépendants. Ainsi, les clients sont nombreux à demander à évaluer la maturité de l'entreprise via le questionnaire EcoVadis et via le questionnaire CDP spécifiquement sur la gestion du carbone. L'amélioration constante des notes et leur supériorité par rapport à la moyenne du secteur démontrent de manière objective la performance du Groupe sur ces sujets ainsi que son amélioration continue sur les sujets moins avancés.

### La lutte contre la corruption

Dans une entreprise présente à l'international, les risques éthiques existent. Afin de répondre de ses engagements pris dans le cadre de l'Accord Mondial sur la Responsabilité Sociale, de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, de ses règles internes telles que la Charte éthique et ses règles de fonctionnement et des obligations mises à sa charge, en France, par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin 2 »), GEFCO a édicté des règles robustes pour s'assurer de bannir toute forme de corruption, blanchiment d'argent, trafic d'influence ou autre fraude.

Ainsi les règles de fonctionnement du Groupe prescrivent que toute transaction engagée doit respecter un certain nombre de principes : le respect du cadre législatif et réglementaire en vigueur, notamment et de façon non limitative, les règles européennes, américaines et onusiennes relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent et la corruption. Chaque tiers et chaque transaction sont analysés, les dispositions appropriées sont écrites dans les engagements et des audits de conformité sont régulièrement menés. De même, certains engagements, de par leur nature ou leur montant doivent faire l'objet d'une validation préalable

**“GEFCO a édicté de robustes règles anticorruption.”**

par certaines instances et entités (conseil de surveillance, comité d'investissement...). Enfin, le principe de double validation des commandes et des paiements par deux personnes habilitées doit être appliqué de façon systématique.

Par ailleurs, le Groupe a adopté une politique anti-corruption définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Cette politique constitue la pierre angulaire de son programme de conformité anti-corruption qui comporte également les autres outils prévus par la loi tels que la mise en place de contrôles comptables et de procédures d'évaluation des tiers.

L'Audit Interne s'assure du respect de ces règles lors des audits.

### **Exercer une concurrence loyale**

Dans le cadre d'une décision rendue par l'Autorité française de la concurrence « ADLC » en décembre 2015, GEFCO s'est engagé dans une démarche volontaire de mise en conformité et a revu son organisation interne et ses dispositifs de prévention.

Ainsi, le programme de conformité au droit de la concurrence de GEFCO comporte notamment :

- la nomination d'un « Compliance Officer », assisté d'un « Group Compliance Advisor » et de « Compliance Advisors » dans la filiale française, chargés de la mise en place du programme de conformité,
- un encadrement de la participation du personnel de GEFCO aux associations professionnelles,
- des cycles de formations obligatoires, en présentiel et en e-learning, pour certains salariés (dirigeants, membres d'associations professionnelles, Compliance Advisors...)
- qui se concluent par une validation des connaissances acquises,
- un dispositif d'alerte professionnelle (voir ci-dessus),
- et un guide de conformité au droit de la concurrence, diffusé en interne à l'ensemble des salariés initialement en France puis aux autres filiales pendant l'année 2018.

### **Respecter les embargos internationaux**

Par son activité de commissionnaire de transport et son implantation mondiale, GEFCO achète de nombreux biens et services. Les prestations demandées par les clients impliquent la création de schémas logistiques complexes pouvant nécessiter la collaboration de plusieurs agences voire filiales. Ces schémas supposent le transport au travers de différentes régions, de différents pays avec des réglementations spécifiques. GEFCO se doit de proposer à ses clients des prestations fiables et ainsi de se conformer aux législations ainsi qu'aux éventuelles sanctions applicables aux activités commerciales dans les pays sous embargo ou susceptibles d'impliquer des personnes physiques ou morales soumises à embargo.

Le Groupe a mis en place une politique de contrôle des exportations, comportant des procédures de vérification des flux en fonction des pays, régions, transactions et pays à risque concernés. Le respect de ces procédures, qui s'imposent aussi bien à GEFCO qu'à ses clients, partenaires et sous-traitants, est contrôlé par les métiers sous l'égide de la Direction Juridique et Compliance.

De plus, l'outil « Gral Denied Parties » dans lequel sont enregistrées les transactions est régulièrement mis à jour avec toutes les informations concernant les embargos, les sanctions et les pays black-listés par l'ONU, les États-Unis et l'Union Européenne. Utilisé principalement par Overland, l'outil permet de contrôler les prestations et de bloquer les transactions suspectes. Ces alertes sont signalées à la Direction Juridique et Compliance du Groupe qui vérifie la validité de l'alerte avec les entités opérationnelles concernées. Selon le résultat de l'investigation, les informations concernant les tiers concernés sont mises à jour et ceux-ci intégreront la « liste verte » ou seront maintenus dans la « liste rouge ». En cas de blocage de la prestation, celle-ci est alors modifiée ou annulée.

# Méthodologie



## PÉRIMÈTRE DES DONNÉES SOCIALES

En 2017, les comptes consolidés du Groupe GEFCO regroupent des sociétés d'origines différentes.



### **GEFCO SA et les filiales GEFCO**

Les filiales GEFCO consolidées sont réparties dans six zones géographiques, correspondant à huit zones organisationnelles pour le traitement des données sociales :

- CORPORATE : GEFCO SA, la société mère
- FRANCE : GEFCO France S.A.S., la filiale française incluant les sous-filiales GIS et GAS
- 1520 : Kazakhstan, Pays baltes, Russie
- AMLAT (Amérique latine) : Argentine, Brésil, Chili, Mexique
- ASOR (Asie orientale) : Chine, Corée du Sud, Hong Kong, JV SOTRANS Vietnam
- CEBAME (« Central Europe, Balkans, Middle East ») : Allemagne, Autriche, Bulgarie, Croatie, Émirats Arabes Unis, Grèce, Hongrie, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Turquie, Ukraine
- EUROMED (Europe de l'Ouest, Méditerranée) : Algérie, Benelux, Espagne, Italie, Maroc, Portugal, Royaume-Uni, Suisse, Tunisie
- F-FWD : F-FWD Corporate, F-FWD Australia, F-FWD Hong Kong, F-FWD China, F-FWD Taïwan, F-FWD Thaïland, F-FWD Singapour, F-FWD Netherlands, F-FWD Poland, F-FWD Czech Republic, F-FWD Germany, F-FWD Switzerland, F-FWD UK, F-FWD USA, GEFCO United states, GEFCO F-FWD Belgique, GEFCO South Africa, GEFCO South Korea, F-FWD France
- MERCURIO : Inde, Italie, Slovaquie, Argentine

### **Les données sociales 2017**

Les données sociales du Groupe, à l'exception de celles relatives aux accidents du travail, sont suivies dans Vision, son système d'information RH (SIRH) - les données relatives aux accidents et incidents du travail sont suivies dans l'application Acciline, liée à Vision.

Les effectifs de la filiale GEFCO Hong Kong, qui a fusionné avec celle d'IJS Global Hong Kong, n'ont pas encore été transférés dans Vision et subsistent, en conséquence, dans les données GEFCO de ce rapport.

Les données des filiales MERCURIO ne sont pas incluses dans la partie embauches et licenciements du rapport, car elles ne sont pas intégrées dans Vision. Cette exclusion impacte peu l'analyse des données sociales car les effectifs de ces filiales représentent à peine 4 % des inscrits du Groupe. Les filiales MERCURIO seront intégrées dans Vision au cours de l'année 2018.

Les JV chinoises GEFCO CHONGQING CO, LTD, DONGFENG GEFCO WUHAN LOGISTICS CO, LTD et SHENZHEN MINSHENG GEFCO LOGISTICS (SMGL) CO, LTD, non contrôlées par le Groupe ne sont pas intégrées dans Vision et ne figurent pas dans le périmètre des données sociales 2017.

En résumé et sauf mention contraire, les données sociales 2017 concernent uniquement GEFCO SA et les sociétés GEFCO du Groupe.

## PÉRIMÈTRE DES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES ET MÉTHODOLOGIES

### **Périmètre**

Pour collecter les données environnementales de toutes ses activités, GEFCO exploite le questionnaire du logiciel Tennaxia « Reporting RSE ». Il est complété annuellement par les sites du Groupe.

## MÉTHODOLOGIE

### PÉRIMÈTRE DU QUESTIONNAIRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL GROUPE

#### ..... Critères d'exclusion

La couverture du questionnaire exclut d'office les sites considérés comme non représentatifs de l'impact environnemental du Groupe, selon des critères définis et formalisés dans les procédures du reporting.

- Durée d'exploitation du site : un site dont la durée d'exploitation est inférieure à 6 mois sur la période de référence, est exclu.
- Activité du site : un site dont l'activité est uniquement « bureau », avec un effectif inférieur à 5 personnes, est exclu.
- Modalités de comptabilisation si le site est présent chez un tiers : certains sites sont implantés sur, ou juxtaposés à, un site tiers (client, fournisseur, prestataire, sous-traitant ou partenaire). Si les utilités (eau, électricité, gaz, fioul domestique, chauffage urbain, GPL, gazole, et gestion des déchets) fournies par le tiers ne sont pas comptées physiquement (à l'aide d'un compteur) ou le sont partiellement, GEFCO ne tient pas compte de ces données généralement consolidées par le tiers.

#### ..... Couverture 2017

Le reporting couvre la période du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 octobre 2017. Pour cette campagne, en plus des critères d'exclusion énoncés ci-dessus, le questionnaire excluait les sites des filiales Inde, Irak et, Vietnam. L'ensemble des sites exclus par application du protocole représente donc un chiffre d'affaires de 434 252 K€ soit 9,42 % du chiffre d'affaires groupe consolidé sur la période référencée ci-dessus. En 2017, 236 sites ont participé à la campagne du reporting, 227 ont été consolidés.

Au 31 décembre 2017, le Groupe GEFCO n'a été amené à constituer aucune provision ou garantie pour risque en matière d'environnement. De par son activité, GEFCO ne consomme pas de matières premières et ses sites opérationnels sont majoritairement situés en zone industrielle. L'impact sur la biodiversité est donc réduit. Par ailleurs, l'exploitation des sols ou le traitement des déchets alimentaires n'ont pas d'application pour le Groupe. De même, le thème concernant la lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas pertinent pour le Groupe GEFCO.

Le référentiel Groupe de management des risques intègre les risques environnementaux et permet leur prise en compte. Les indicateurs renseignés dans le rapport peuvent exclure les réponses des sites n'ayant pas ou mal répondu aux questions associées. On précisera donc, pour chaque indicateur, les taux de réponse associés qui seront plus ou moins élevés au regard du nombre d'absences de réponse ou d'une erreur de données non rectifiée.

### INVENTAIRE CARBONE

L'inventaire carbone GEFCO présente les émissions de Gaz à effet de serre générées par le Groupe, qu'elles soient générées directement (Scope 1 et 2) ou indirectement par ses activités. Il est établi selon la méthode du GHG Protocol. Les émissions sont calculées à partir de données d'activité (litres de gazole utilisés, MWh PCI utilisés...) multipliées par des facteurs d'émissions (t<sub>éq</sub> CO<sub>2</sub>/litres de gazole, t<sub>éq</sub> CO<sub>2</sub>/MWh PCI d'électricité...). Ces données permettent d'évaluer l'impact des Scopes 1 et 2. Les gaz pris en compte sont ceux du protocole de Kyoto ramenés à une tonne équivalent CO<sub>2</sub> (t<sub>éq</sub>CO<sub>2</sub>) au travers de leur pouvoir de réchauffement global (PRG).

Concernant les émissions du Scope 3, celles relatives au transport maritime, routier, aérien et ferroviaire sont directement calculées à partir de l'outil CASTOR. Le reste est calculé grâce à l'exploitation des données extraites des systèmes d'exploitation support. Les consommations de gazole pour les chariots élévateurs et par conséquent, les consommations d'énergie totales, ont été recalculées pour 2016 suite à la détection d'une erreur sur la donnée 2016. Les tonnes/kilomètres et les émissions CO<sub>2</sub> liées au transport (Scope 3) ont été recalculées pour 2016 en intégrant les données de IJS Global.

Dans l'inventaire carbone de GEFCO, les facteurs d'émissions sont issus du Defra (Department for Environment, Food and Rural Affairs- 2012), du Bilan Carbone (V8) et du décret d'application de l'affichage CO<sub>2</sub> du transport.



- 1 SCOPE 1 / émissions directes**  
produites par des sources de combustion appartenant à GEFCO :
- Immeubles
  - Flotte propre.

- 2 SCOPE 2 / émissions indirectes**  
Dues à la consommation d'électricité et de chauffage urbain

- 3 SCOPE 3 / autres émissions indirectes**  
Autres sources :
- Déplacements professionnels
  - Achats de biens et services
  - Transport sous-traité
  - Traitement des déchets
  - Énergie des biens loués

# Table de Concordance

| Catégories de l'article 225<br>(Accords de Grenelle)  | Informations  | Pages        | Correspondance Pacte<br>Mondial des Nations Unies   |
|---|---|--------------|---|
| I. a) Emploi  | Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique   | 17 ; 29 ; 31 |   |
|   | Embauches et licenciements  | 19-21        |   |
|   | Rémunérations et leur évolution   | 23-24        |   |
| I. b) Organisation du temps de travail  | Organisation du temps de travail  | 40-41        |   |
|   | Absentéisme   | 39           |   |
| I. c) Relations sociales  | Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci   | 42-45        | 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.                    |
|   | Bilan des accords collectifs  | 46           |   |
| I. d) Santé et sécurité   | Conditions de santé et de sécurité au travail   | 33-40        |   |
|   | Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail  | 36           |   |
|   | Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles   | 36<br>38-39  |   |
| I. e) Formation   | Politiques mises en œuvre en matière de formation   | 25-28        |   |
|   | Nombre total d'heures de formation  | 28           |   |
| I. f) Égalité de traitement   | Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes   | 29-30        | 2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme. |
|   | Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées  | 31           |   |
|   | Politique de lutte contre les discriminations   | 29-32        | 4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.  |
| I. g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatives : | au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective  | 60-64        | 5. L'abolition effective du travail des enfants.  |
|   | à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession  | 29 ; 60-64   | 6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.   |
|   | à l'élimination du travail forcé ou obligatoire   | 60-64        |   |
|   | à l'abolition effective du travail des enfants  | 60-64        |   |
| II. a) Politique générale en matière environnementale   | Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement                           | 48-49        | 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.                            |
|   | Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement   | 50           | 8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement                              |
|   | Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions   | 49-50        |   |
|   | Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours) | 68           |   |
| II. b) Pollution  | Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement  | 49-50        | 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.                            |
|   | Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité  | 58           | 9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.   |



# Table de Concordance

| Catégories de l'article 225<br>(Accords de Grenelle)   | Informations   | Pages          | Correspondance Pacte<br>Mondial des Nations Unies  |
|--|--|----------------|--|
| II. c) Économie circulaire   | i) Prévention et gestion des déchets   |                | 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.<br>9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.  |
|  | Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets  | 56-57          |  |
|  | Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire  | 68             |  |
|  | ii) Utilisation durable des ressources   |                |  |
|  | Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales   | 54-55          |  |
|  | Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation   | 68             |  |
|  | Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables   | 51-53          |  |
|  | Utilisation des sols   | 68             |  |
| II. d) Changement climatique   | Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit    | 10-13<br>51-53 |  |
|  | Adaptation aux conséquences du changement climatique   | 49             |  |
| II. e) Protection de la biodiversité   | Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité  | 68             |  |
| III. a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société   | En matière d'emploi et de développement régional   | 60             |  |
|  | Sur les populations riveraines ou locales  | 60             |  |
| III. b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines | Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations   | 6              |  |
|  | Actions de partenariat ou de mécénat   | 61             |  |
| III. c) Sous-traitance et fournisseurs   | Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux   | 13-15          | 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.<br>2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.   |
|  | Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale | 13-15          |  |
| III. d) Loyauté des pratiques  | Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs   | 68             |  |
|  | Actions engagées pour prévenir la corruption   | 64-65          |  |
| III. e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme  |  | 62-63          | 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.<br>2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.<br>4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.<br>5. Abolition effective du travail des enfants.<br>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. |

# Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



Ernst & Young et Associés  
Tour First  
TSA 14444  
92037 Paris - La Défense cedex

Tél. : +33 (0) 1 46 93 60 00  
[www.ey.com/fr](http://www.ey.com/fr)

## Gefco

Exercice clos le 31 décembre 2017

### Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC<sup>1</sup> sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société Gefco, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, présentées dans le rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de la société

Il appartient au directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;

<sup>1</sup> Portée d'accréditation disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

# Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2017 et avril 2018 sur une durée totale d'intervention d'environ huit semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>2</sup>.

## 1. Attestation de présence des Informations RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code avec les limites précisées dans les notes méthodologiques sociale et environnementale présentées dans l'Annexe 4 du rapport de gestion.

### Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

<sup>2</sup> ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical information

# Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



## 2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes<sup>3</sup> :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées<sup>4</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 36 % des effectifs et 52 % des consommations d'électricité présentées, considérées comme grandeurs caractéristiques des volets sociaux et environnementaux.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

<sup>3</sup> Informations sociales : l'effectif total et sa répartition, les embauches et les licenciements, les conditions de santé-sécurité au travail, les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité.

Informations environnementales et sociétales : les consommations d'énergie, les types de déchets et leur valorisation, les mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol, les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment l'usage des biens et des services qu'elle produit ; la prise en compte dans la politique d'achat et dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants des enjeux sociaux et environnementaux, l'éthique et la lutte contre la corruption.

<sup>4</sup> GEFCO France (dont Lyon-Vénissieux), filiales en Allemagne (dont Wuppertal), République Tchèque (dont Kolin) et Espagne (dont Vigo).

## Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

### Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 20 avril 2018

L'Organisme Tiers Indépendant  
ERNST & YOUNG et Associés

Eric Mugnier  
Associé développement durable

Bruno Perrin  
Associé

Design et production  
**Éditions Stratégiques**

Crédits photographiques :  
© GEFCO - AdobeStock -  
GettyImages - iStock - Pexel -  
Pixabay et X

Ce document a été produit par une  
imprimante écologique sur du papier  
d'origine certifiée

**06/2018**



**Partners, unlimited**

GEFCO SA  
77/81, rue des Lilas d'Espagne  
92402 Courbevoie Cedex France  
T +33 (0)1 49 05 21 21

gefco.net    