



2015

## 21 critères du Global Compact Advanced

**1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des pays affectés par un conflit ?**

Non, pas d'opération dans des pays concernés

**2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?**

Nous avons été évalués par le cabinet Grant Thornton diligenté par notre holding Havas au titre des lois NRE et Grenelle sur les indicateurs afférents pour le rapport annuel du groupe. Cet audit a détecté des « erreurs non significatives » sur nos datas et loué un « Bon effort d'obtention des fichiers des fournisseurs et de mise en place de fichier de suivi Excel ».

Nous utilisons les standards GRI via un logiciel Enablon pour avoir des définitions d'indicateurs et de périmètre commun pour l'ensemble des groupes Havas et Bolloré.

BETC a également été audité par la société Eco Vadis diligentée par le Crédit Agricole pour ses données environnementales, sociales, sociétales et économiques en 2013 et en mai 2014. Suite à cet audit, l'agence s'est vue attribuer le niveau « Gold », reconnaissance de performance la plus élevée, avec une note de 63/100.

**3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation suivant :**

Nos critères de reporting incluent le niveau B du GRI et fournissent des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise, notamment à travers le Guide GRI.

### I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

**Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles**

Bonne pratique	Actions de BETC
Politiques, procédures et activités planifiées	Politique et engagements du groupe (Ressources Humaines, Achats, RSE)
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie RSE	Engagement du Président, engagements et objectifs communs défini au niveau du groupe Havas (voir havas.com)

Attribuer la responsabilité en matière de RSE à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	Un service de développement durable comprenant 4 personnes piloté par un comité de développement durable fédérant les directions nécessaires complété de correspondants "métier" interne permet de concevoir, piloter et mettre en œuvre les actions pour toutes les filiales
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis	L'enjeu clé du métier de l'agence de publicité est relatif à la communication responsable et le respect des règles déontologiques de la publicité. En interne une procédure de validation des campagnes avec les services juridiques et développement durable y veille, de plus la participation pro active de BETC aux instances professionnelles (ARPP, AACC) et associatives (Adwiser, Eco prod) et les études conso assurent une meilleure consultation des parties-prenantes.
<b>Critère 2 : La COP décrit la mise en oeuvre dans la chaîne de valeur</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	Une enquête RSE a été réalisée auprès de tous les fournisseurs, compléter par une clause de développement durable dans les contrats de production, aujourd'hui étendue. Un cycle de rencontre avec les fournisseurs, la direction des achats du groupe et le développement durable initié en 2013 complète ce dispositif.
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	Demande de justificatifs sociaux et de remplir un questionnaire environnemental (eco prod) pour chaque production
<b>Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'homme</b>	
<b>Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	le label égalité obtenu depuis 2005, la mise en œuvre de la charte de la diversité depuis 2013, le questionnaire Great Place to Work tous les 2 ans depuis 2009 qui inclus des questions sur les droits de l'homme, le pro bono (78 salariés mobilisés) dont pour Human Right Watch participent à la culture des droits de l'homme de l'entreprise et leur mise en oeuvre.
Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère	Respect de la législations sociale

Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de l'homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise	Engagement de la direction
Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel, les partenaires, les autres parties prenantes, les produits et services	Le respect des droits de l'homme est inclus dans la clause de développement durable contractuelle pour chaque fournisseur
<b>Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	Politique Ressources Humaines et politique d'achats
Processus pour s'assurer que les droits de l'homme internationaux sont respectés	Politique Ressources Humaines et politique d'achats
Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les collaborateurs	sensibilisation interne via les procédures RH et les pro bono, formation sur la corruption, le handicap, ateliers de sensibilisation divers au fil de l'année par thème, souvent avec des ONG ou cabinets externes
<b>Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives	audit label égalité tous les 3 ans, Great place to work tous les 2 ans, indicateurs annuels (GRI et NRE), suivi des reportings des prestataires
Suivi des retours d'informations internes et externes	Politique fournisseurs, sensibilisation des clients, de la société civile et des pairs (engagement syndicat professionnel)
<b>Politiques et procédures fiables concernant les Normes internationales du travail</b>	
<b>Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes travail</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	Politique fournisseurs, politique RH, partenariat avec la société civile et engagement syndicat professionnel
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises	Respect des règles de l'OIT demandé par clause contractuelle, au droit national et aux conventions collectives
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise	dialogue social interne (représentation syndicale, Délégués du personnel, CE, CHSCT) NAO annuelle et programme "Work in progress" associent les salariés à la réflexion et la mise en œuvre

Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés	Engagements énoncés dans le code d'éthique du groupe, la déclaration d'engagement Pacte Mondial, la clause de développement durable dans les contrats de nos achats, et dans les conventions collectives sectorielles
Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	contrats fournisseurs: respect des engagements Global Compact et aux règles de l'OIT
<b>Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	interne : politique RH et de consultation interne , sous traitance : évaluation de l'emploi indirect, et analyse des risques via notation transparency international
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	<p>Un syndicat chez BETC (CFDT – Betorpub) représenté dans toutes les instances ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions mensuelles CE/DP et trimestrielles CHSCT qui débouchent sur des comptes-rendus;</li> <li>- La Base de Données Unique (ce nouveau document dans lequel figureront un ensemble d'informations relatives à la santé économique et sociale de l'entreprise et mise à disposition des élus est aussi un moyen de dialogue) ;</li> <li>- Accord Egalité d'une durée de 3 ans signé avec le DS ; suivi des indicateurs et actions mises en place</li> <li>- La présentation du Bilan Social et du Rapport de Situation comparée HF permettent aussi de vérifier les progrès de l'entreprise concernant les normes du travail.</li> </ul>
Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail	clause contractuelle imposant le respect des normes de l'OIT, le droit national et les conventions collectives

Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs	<p>Les représentants du personnel assurent un lien entre salariés et employeurs via les réunions mensuelles CE/DP et trimestrielles CHSCT</p> <p>Les portes ouvertes RH, un jeudi sur 2, sans rdv un représentant RH répond à toutes les préoccupations des collaborateurs</p> <p>L'outil interne MY JOB, permet de recenser toutes les demandes des collaborateurs en matière de formation, de rémunération, de pb autres... Prévention / écoute de la part de l'assistante sociale / médecin du travail / infirmière</p>
---	--

**Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail**

Bonne pratique	Actions de BETC
Système pour tracer et mesurer la performance	les indicateurs et le reporting annuel NRE et GRI via enablon, audité par tiers annuellement depuis 2013 (Grand Thorton) et l'outil MY JOB : outil interne des entretiens annuels
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir	via les réunions régulières DP, CE, CHSCT, mais aussi le syndicat professionnel et son étude sur l'emploi et les conditions de travail dans les agences de communication
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les conditions de travail des entreprises dans la chaîne logistique	augmentation de l'internalisation des productions assurant les mêmes conditions sociales pour tous, estimation de l'emploi indirect, et échanges interprofessionnels autour des conditions de travail dans les métiers sollicités via syndicat professionnel et ecoprod
Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail	La présence de représentant des clients sur les lieux de production, et la réalisation de making off, en sus du suivi du référentiel ecoprod et les exigences de reporting fournisseur implique positivement les métiers mobilisé pour assurer de bonnes conditions de travail.

**Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement**

**Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement**

Bonne pratique	Actions de BETC
Evaluations des risques et impacts concernant les conditions de travail	actualisation en 2014 du document unique qui recense les risques santé/sécurité/environnement pour chaque métier et chaque site.

Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	BETC applique les objectifs de développement durable publics fixés par le groupe Havas, et un plan de développement durable pluri annuel partagé en COMEX et publié dans nos COP
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels importants	imposés par la clause de développement durable, et développé avec les clients (affichage emprunte carbone dans les devis de production)
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées	Le plan d'objectif de performance environnemental est partagé au niveau du groupe, avec des objectifs chiffrés pour 2015 (voir havas.com)
<b>Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Evaluations des risques et impacts environnementaux	Bilan carbone de l'agence effectué depuis 2008, et de toutes les productions depuis 2013. Des analyse en ACV de nos activités ont été réalisées en 2009/2010 pour détailler les facteurs de risque via l'outil eco poublicité de pwc, l'ADEME et Havas Media
Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques	via les outils précité, carbon clap' et les études disponibles, BETC évalue les impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie de la publicité, au-delà de son périmètre de responsabilité direct
Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	BETC a choisi de centraliser au maximum les actions de protection de l'environnement afin de simplifier leur mise en œuvre et de ne pas sur-solliciter les salariés dans leur quotidien. Toutefois, les salariés sont sensibilisés à ce sujet par l'édition et la diffusion de la COP, un espace dédié sur l'intranet et par des « mails agences » réguliers. Enfin, chacun rencontre dans sa pratique professionnelle le sujet du développement durable, soit via nos procédures de production soit via les sujets clients et c'est également ainsi qu'une culture du développement durable interne se diffuse.
Mécanismes de plainte, canaux de communication pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux	Au-delà des instances d'échange avec les salariés pour les questions internes, une procédure interne de validation des projets de production pour nos clients via le DD et le service juridique assure un suivi a priori, a posteriori l'ARPP et le JDP peuvent être consultés et l'agence sollicité par cet intermédiaire par les consommateurs, les ONG ou les entreprises.

**Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement**

Bonne pratique	Actions de BETC
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées	Les consommations d'énergie, d'eau, les transports, les achats sont tous individuellement mesuré, et collectivement inclus dans les bilans carbone directs et indirects selon les standard nationaux (bilan carbone, NRE) et internationaux GRI
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	partage du suivi des indicateurs avec la direction au sein du comité de développement durable trimestriel
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.	reporting via carbon clap et analyse de tous les devis de production pour bilan carbone

**Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption**

**Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption**

Bonne pratique	Actions de BETC
Politiques, procédures et activités planifiées	règlement interne
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption	Engagements de la direction: CoP Global Compact, Code éthique groupe
Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption	règlement interne
Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels	BETC vérifie également son risque d'exposition à la corruption via le suivi de la note Transparency International attribuée aux pays dans lesquels l'agence sous-traite ou effectue les productions audio-visuelles pour ses clients. Ceci permet de prioriser les contrôles à effectuer.

**Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**

Bonne pratique	Actions de BETC
Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés	déploiement d'un e-learning « Lutte contre la corruption internationale » en mai 2014 par WeComply
Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption	Refus des politiques de cadeaux d'affaire

Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil	mise en place d'une procédure de whistle blowing accessible à tous. <a href="mailto:compliance@havas.com">compliance@havas.com</a>
Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti- corruption	Séparation de la comptabilité et la finance, double analyse des notes de frais et engagements
<b>Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	reporting annuel sur les indicateurs relatif à la corruption partagé avec le groupe et la direction
Processus pour gérer les incidents	procédure de whistle blowing
<b>Critère 15: La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	Au cœur de ses procédures, BETC développe l'accès aux communications (sous titrage pour malentendant) facture la compensation carbone de ses productions et finance un projet de développement propre en Nouvelle Calédonie.
Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	lutte contre toute discrimination en favorisant la visibilité de la diversité dans les publicités (travail spécifique sur les représentations des genres)
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	BETC a développé une méthodologie/offre spécifique pour financer des projets de développement durable sur la chaîne d'approvisionnement de ses clients via des campagnes de communication et marketing valorisante et participative. 1 millions d'arbres en Colombie pour 1300 caféiculteurs (2013), 400 000 plantes pour une coopérative de cacaoculteurs en Côte d'Ivoire (2014-2015) en sont les premiers exemples.
<b>Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise	via le pro bono, les campagnes d'intérêt générale réalisé en mécénat de compétence pour les ONG, et le BETC start up lab, un format de travail adaptés aux start up pour accompagner le développement de la nouvelle économie.



<b>Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies	Accueil et soutien d'initiatives locales et internationales (Diversité, Environnement, Economie)
<b>Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privées sur le cœur de métier, les investissements sociaux et ou plaidoyer	Nombreux partenariats menés selon les sujets, avec l'ORSE, le collectif Eco prod, des universités et écoles, des pairs....
Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global	membre de l'association professionnelle AACC (dont la commission de développement durable)
<b>Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Le PDG délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant la RSE et l'engagement envers le Global Compact	Engagement du Président (CoPs Global Compact) et prises de positions publique régulière dans la presse (surtout sur la diversité, et les enjeux DD de la consommation)
Le PDG mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre	Plan de développement durable sur 3 ans validé en directoire et piloté par un comité DD où la direction est représenté par le Vice présidente exécutive.
<b>Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance	Politique RSE validée par le Président et le directoire
Le Conseil approuve le reporting formel en matière de la RSE (COP)	Présentation des actions RSE en fin de chaque exercice depuis 2009, et en annexe du rapport de gestion depuis 2013
<b>Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes</b>	
<b>Bonne pratique</b>	<b>Actions de BETC</b>
Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	Fournisseurs Clients, Partenaires et prestataires : partenariats et certifications incluant les questions environnementales

Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger les "lanceurs d'alerte"	Comité éthique, procédure de whistleblowing (niveau groupe), participation à de nombreuses associations professionnelles et instance d'échange avec les pairs, clients, fournisseurs, et outils de consultation de la société civile.
--	---