

MODELE A REMPLIR POUR PREPARER LA PRESENTATION DE SA COP LORS DES REUNIONS DE REVUE DES COPS PAR LES PAIRS		
Ce document répertorie les 21 critères nécessaires pour qualifier sa COP en tant que "GC Advanced" et les bonnes pratiques associées. Merci de noter dans la colonne "Réponse de l'entreprise" la manière dont vous répondez à une bonne pratique et où sont noté les informations relatives à cette bonne pratique dans votre COP ou rapport annuel/développement durable.		
NB: n'hésitez pas à supprimer les lignes portant sur les bonnes pratiques que vous ne mettez pas en œuvre, dans un souci de lisibilité.		
Entreprise:	ICOM COMMUNICATION	
Année de la COP :	2014	
Questions d'auto-évaluation		
1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?		
Oui	♦ 3 questions supplémentaires en Annexe	
Non	NON	
2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible ?		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	
Evaluation planifiée décrite dans la COP		
Panel multi-parties prenantes		
Panel de pairs	COP évaluée en octobre 2015 par un panel de pairs selon le référentiel du Global Compact Advanced	
Assureurs indépendants		
Panel de parties prenantes		
Autre bonne pratique	A ce jour, nos engagements en termes de développement durable et de responsabilité sociétale ne font pas l'objet d'une évaluation par un tiers de confiance. Ils l'ont été par l'AFNOR avec l'évaluation AFAQ 1000NR, il y a quelques années. Ils le seront en 2016 car nous envisageons une évaluation par l'AFNOR avec l'AFAQ26000. Néanmoins, nos engagements et notre stratégie RSE s'inscrivent dans les lignes directrices de l'ISO 26000 grâce à l'outil de pilotage que nous utilisons qui est le dispositif d'auto-évaluation Performance Globale conçu par le Centre des Jeunes Dirigeants qui est en phase avec l'ISO 26000 et le label Lucie. Par ailleurs, nous nous appuyons depuis peu sur le système proposé par l'AFNOR, inspiré de l'ISO26000, qui s'appelle SCORE RSE.	
3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation suivant :		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	
Appliquer les lignes directrices du GRI	Notre CoP et rapport RSE répond aux principes du Global Compact et aux 21 critères du Club Advanced. Notre démarche de RSE s'inspire des lignes directrices de l'ISO 26000 et les indicateurs présents dans la CoP et le rapport RSE font apparaître les correspondances entre les indicateurs ISO, Global Compact, GRI, Performance Globale, Article 225.	
Se qualifier au minimum pour le niveau B du GRI		
Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise	Notre stratégie RSE et son système de pilotage par indicateurs s'inspirent des lignes directrices de l'ISO 26000 et des référentiels suivants : Performance globale ©, Global Compact, GRI, Article 225	
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	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Engagement du dirigeant en matière de respect des engagements vis-à-vis du Pacte mondial. Diffusion du Rapport RSE-CoP à l'ensemble des équipes. Contribution de l'équipe dirigeante à la collecte des indicateurs. Publication de la CoP sur notre site internet et auprès de certains clients sous la forme papier.	P. 4P. 15
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes	La stratégie RSE est partagée par l'ensemble de l'entreprise. La DAF-DRH assure la mise à jour des indicateurs et présente à tout nouvel arrivant notre politique RSE et nos engagements aux 10 principes. Le directeur opérationnel a rédigé la Convention d'engagement responsable envers nos fournisseurs.	P. 15 P. 18
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie RSE	La stratégie RSE est au cœur de notre entreprise et de tous nos choix et décisions. Certains clients nous choisissent pour la clarté d'affichage et de sérieux de nos engagements. La filiale créée en novembre 2013 qui partage l'intégralité des engagements.	P. 14
Attribuer la responsabilité en matière de RSE à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	La responsabilité de la RSE est portée par le dirigeant en personne associée à une DAF-DRH et un directeur associé.	
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis	Nous préparons l'entreprise d'après à partir d'un futur séminaire stratégique qui aura lieu début 2015 avec une double entrée : les envies des collaborateurs et une réflexion sur ce que deviendrait l'entreprise partant du postulat que le métier d'agence communication est en train de disparaître.	P.12
S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance	L'entreprise a changé de management pour aller vers un nouveau modèle plus libéré.	P.26
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère		
Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Rédaction d'une charte fournisseur intégrant des critères RSE et notre engagement au Pacte mondial. Enquête client intégrant la dimension RSE. Certifications FSC et PEFC.	P. 4 P. 18 P. 32
Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts	Les principes du Pacte sont au cœur de nos métiers : éco-socio-conception, évaluation environnementale, création et messages responsables.	P. 18

Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	Rédaction d'une charte fournisseur intégrant des critères RSE et notre engagement au Pacte mondial. Notre appartenance au Pacte est signifié sur nos supports de communication et nos dossiers de réponse aux appels d'offres et autres consultations. Nous informons nos clients sur la publication annuelle de notre CoP.	P. 18 P. 19 P. 22
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	Reporting RSE annuel : suivi des indicateurs faibles (formation, évolution de la rémunération, politique stagiaire...) Les certification PEFC et FSC nous permettent un contrôle annuel de nos engagements sur le sujet.	P. 14 P. 32
Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels	Participation et transfert de compétence Communication responsable et développement durable au sein de clubs professionnels. Organisation d'une conférence annuelle formative à destination de nos clients et fournisseurs autour de la communication de la transition.	P. 40 P. 42
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère	Signature de la Charte Relations Fournisseurs Responsables.	P. 19
Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'homme		
Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
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	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial	Lettre d'engagement P. 4 P. 22
Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de l'homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial	Lettre d'engagement P. 4 P. 22
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	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial Rappel de nos engagements lors du séminaire annuel et du projet stratégique	Lettre d'engagement P. 4 P. 22
Déclaration d'engagement publique, communiquée en interne et externe à toutes les parties prenantes	Rapport RSE explicite et CoP	P. 5 P. 22
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère	Engagement du dirigeants auprès de jeunes en recherche d'emploi et/ou de projets professionnels (FACE, Unis Cités)	P. 24
Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial	P. 4
Processus pour s'assurer que les droits de l'homme internationaux sont respectés	Pas concerné de part la nature franco-française de nos prestations	
« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme	Une feuille de route RH suivi et pilotée par la DRH	
Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les collaborateurs	Voir notre politique stagiaire par exemple.	P. 23
Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise	Aucune plainte	
Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme	Une DRH en appui de la direction pour suivi	P. 24
Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'homme		
Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué		
Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier, investissement social, plaidoyer, partenariats etc.	Charte de la diversité, lutte contre la l'exclusion (Face), diagnostic de non-discrimination. Nos contributions dans les initiatives régionales en matière de RSE.	P. 24 P. 26
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère	Partenariat et/ou participation à des actions d'Unis-Cités	P. 24
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		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial	P. 4
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives	Diagnostic de non-discrimination avec Face	P. 24
Suivi des retours d'informations internes et externes		
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	Lors du reporting annuel à partir des indicateurs de pilotage RSE.	P. 15
Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes		
Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'implication et le dialogue		
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme	Suivi des fournisseurs et du poids de leur dépendance	P. 18

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission du critère	Un système de recrutement avec un double entretien, un sur la compétence métier et un autre sur les valeurs et la qualité realtionnel et d'intégration de la personne. A la fin un entretien avec le dirigeant pour crosier ensuite les trois points de vue	P. 26
Politiques et procédures fiables concernant les Normes internationales du travail		
Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes travail		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial.	P. 4
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d’autres normes internationales dans les politiques d’entreprises	Non	
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l’entreprise	Respect de la législation sociale et suivi grâce à une veille règlementaire assurée par la DRH.	
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	Pas d'activité internationale	
Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	Convention d'engagement avec les fournisseurs en cours de déploiement	P. 18
Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d’opération		
Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d’employeurs pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d’opération	Appartenance au CJD qui promeut une économie au service au l'Homme. Le dirigeant, ancien vice-président national et toujours membre du Comité de pilotage Performance globale	P. 14
Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère	Politique de bien-être auto-alimenté par les salariés	P. 27
Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	Entretiens annuels et politique RH.	P. 15
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l’entreprise relatifs aux normes du travail	Pas de syndicat.	
Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l’organisation	Bien que nous soyons une petite entreprise, nous avons notre directrice administrative et financière, qui formée, a pris la fonction de DRH	P. 23
Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés	Réalisée par la DRH.	
Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail	Charte fournisseur responsable.	P. 18
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	Dialogue permanent : réunions trimestrielles, points réguliers des équipes avec le directeur opérationnel	P. 15
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère	Signataire Charte relation fournisseur responsable	P. 19
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		Réponse de l'entreprise
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial.	P. 4
Système pour tracer et mesurer la performance	Suivi d'indicateurs dans le domaine social dans le cadre de notre pilotage global RSE.	P. 18
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l’avenir	Dirigeant membre du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD). Dirigeant membre d'associations professionnelles.	P. 69
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les conditions de travail des entreprises dans la chaine logistique		
Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail	Charte fournisseur responsable.	P. 18
Résultats de l’intégration des principes relatifs aux Normes du travail	Enquête auprès des stagiaires avec une politique de suivi. O jour d'absence, peu de maladies, pas de turn-over.	P. 23 P. 29
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère	En cours de déploiement, charte fournisseur responsable.	P. 18
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	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Evaluations des risques et impacts concernant les conditions de travail	Document unique d'évaluation des risques et PDIE	P. 27

Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux		
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise	Certifications FSC et PEFC. Feuille de route RSE.	P. 32
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	Stratégie d'entreprise et rapport RSE.	P. 58
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels importants	Charte fournisseurs responsables.	P. 18
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées	Indicateurs RSE.	P. 62
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Gestion et suivi des déchets. Utilisation de produits éco-labellisés.	P. 34
Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial. Collecte annuelle des indicateurs et audit de certification PEFC et FSC	P. 4 P. 32 P. 62
Evaluations des risques et impacts environnementaux	Réalisé avec le concours de la CCI Midi-Pyrénées, l'entreprise a été admise comme étant une éco-entreprise.	
Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques	Evaluation environnementale de certains supports de communication pour nos clients selon une méthode s'inspirant du Bilan Carbone	P. 55
Attribution des responsabilités dans l'organisation	Pilotage par la direction de l'ensemble des thématiques RSE et collecte des indicateurs par la responsable administrative.	P. 62
Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	Assurée par le dirigeant au cours des réunions trimestrielles ou hebdomadaires avec les équipes	P. 15
Mécanismes de plainte, canaux de communication pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Eco-conception d'un vélo smoothie avec un cabinet d'innovation avec la fabrication assurée par un ESAT en Ariège.	
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	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial. Collecte annuelle des indicateurs et audit de certification PEFC et FSC	P. 4 P. 32
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées		
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	Revue de direction annuelle avec l'ensemble des indicateurs de pilotage avec la DAF-DRH	P. 62
Processus pour gérer les incidents		
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.	Plan de continuité d'activités et document unique des risques.	
Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement	Diminution de la consommation électrique du bâtiment.	P. 35
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
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	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial. Publication de notre rapport RSE-CoP	P. 4 P. 15
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption	Commissaire aux comptes	P. 15
Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption		
Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions	Rapport du commissaire aux comptes	P. 15
Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes	Rapport Global Compact - CoP	P. 4
Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption	Pas concerné	
Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Pas eu jusqu'à présent de signaux d'alerte. Ce n'est pas en soin une réponse mais c'est jusqte que le risque jusqu'à présent n'est pas apparu.	
Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial. Rapport RSE - CoP	P. 4 P. 15
Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption		
Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés		
Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption		

Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption	Charte fournisseurs responsables	P. 18
Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption	Vigilance de la direction mais aucune alerte jusqu'à présent	
Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil		
Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption	Rapport de gestion du Commissaire aux comptes.	P. 15
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial.	P. 4
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	Maîtrise des mlivements financiers avec audit du CAC (rapport de gestion, convention réglementée)	
Processus pour gérer les incidents		
Cas judiciaires publics concernant la corruption		
Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption		
Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption		
Résultats des mesures de lutte contre la corruption	Aucune décision de justice ou de sanction administrative.	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies		
Critère 15: La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Stratégie d'entreprise en adéquation avec les enjeux du Global Compact et de la RSE	P. 4 P. 38
Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	Stratégie d'entreprise en adéquation avec les enjeux du Global Compact et RSE Actions sociétales qui lie les enjeux du Global Compact et le métier d'agence conseil en communication responsable.	P. 14
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	Eco-conception des supports de communication. Méthode innovante de co-création en lien avec les enjeux collaboratifs et de contribution coopérative.	P. 52
Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies	Co-élaboration avec des confrères d'une méthode pour rédiger une copy stratégie responsable (plateforme créative pour créer une publicité en intégrant les enjeux du développement durable).	P. 54
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial. Système de choix d'engagement dans une action sociétale	P. 4 P. 29
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise	Organisation de Toulouse Change Communication Conference Engagements sociétaux de l'entreprise	P. 41 P. 42
Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs	Contributeurs : commission DD du club de la communication, membre du CJD, membre d'ACIDD... Création d'événements en lien avec notre métier et la RSE : Toulouse Change communication conference, Grand procès de la Rse, Place To B...	P. 40 à 43
Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Soutien de l'association du Flocon à la vague qui sensibilise sur les enjeux autour de l'eau. Accompagnement en communication et accueil du représentant régional dans nos bureaux.	
Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies	Participation à des colloques, conférences pour promouvoir les enjeux de la RSE et du Global Compact	P. 41 P. 42
Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences au sujet des politiques publiques en relation avec les thèmes des Nations Unies	Participation à des colloques, conférences pour promouvoir les enjeux de la RSE et du Global Compact	P. 40
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Création d'un événement sur la RSE. Soutien d'une initiative sur le Climat. Prosélytisme sur les thèmes de la RSE et du DD auprès de nos clients	P. 41
Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Lettre d'engagement en faveur des 10 principes du Pacte mondial.	P. 4

Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés sur le cœur de métier, les investissements sociaux et ou plaider	<p>Événement sur la RSE en lien avec nos valeurs et notre stratégie d'entreprise visant à contribuer à créer de la valeur sur le territoire : entraîner les autres dirigeants à s'engager dans ce type de démarche.</p> <p>Partenariat avec des collectivités terriotiales, des universités et des écoles pour l'organsiation d'événements autour de la RSE (Grand procès de la RSE, Toulouse 3C...)</p>	<p>P. 41</p> <p>P. 45</p>
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	<p>Dirigeant membre actif du CJD notamment sur les questions de Performance globale et de la RSE. Entreprise membre du Global Compact France, d'Orée, du Comité 21, d'ACIDD.</p> <p>Membre fondateur de l'association Pour une communciation responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication</p>	<p>P. 45</p>
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère		

III. Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : La COP décrit l’engagement du Président et de la direction

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Le PDG délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant la RSE et l’engagement envers le Global Compact	<p>Dirigeant membre actif du CJD notamment sur les questions de Performance globale et de la RSE. Entreprise membre du Global Compact France, d'Orée, du Comité 21, d'ACIDD.</p> <p>Membre fondateur de l'association Pour une communciation responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication.</p> <p>Intervention dans des écoles, conférences...</p> <p>Animateur et conférencier sur les sujets de la RSE et de la communication respnosable</p>	<p>P. 40</p> <p>P. 45</p>
Le PDG promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d’activité de l’entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie	<p>Membre fondateur de l'association Pour une communciation responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication.</p> <p>Animateur et conférencier sur les sujets de la RSE et de la communciation responsable</p>	<p>P. 48</p>
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	<p>Stratégie d'entreprise, feuille de route.</p> <p>Sensibilisation des équipes.</p>	<p>P. 58</p>
Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour la direction		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère	<p>Animateur et conférencier sur les sujets de la RSE et de la communication respnosable</p>	<p>P. 43</p>

Critère 20 : La COP décrit l’adoption par le Conseil d’administration et la surveillance

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Le Conseil d’administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de RSE	<p>La stratégie d'entreprise et sa feuille de route RSE sont présentées aux parties prenantes dont partenaires bancaires, associés, conseil d'administration.</p>	<p>P. 58</p>
Le Conseil d’administration établit un Comité ou attribue la RSE à un membre du Conseil.	<p>Le Conseil d'admininstration donne le pilotage de la RSE à son PDG.</p>	
Le Conseil approuve le reporting formel en matière de la RSE (COP)		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère	<p>Rapport RSE-COP annuel</p>	

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Responsabilité de l’entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.	<p>Invitation régulière du dirigeant pour intervenir au cours de manifestation, preuve de la reconnaissance locale voire nationale grâce au Centre des Jeunes</p>	<p>P. 38</p>
Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	<p>Enquête clients</p>	<p>P. 19</p>
Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance		
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"	<p>Le dialogue avec les parties prenantes est une source d'innovation et de valorisation (autres entreprises, confrères, universités...)</p>	<p>P. 39</p>
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère		

ANNEXE: Economie et Paix

Questions pour les participants ayant répondu "Oui" à la première question d'auto-évaluation

1. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux opérations du cœur de métier de l’entreprise dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
----------------	-------------------------	-----------------------

Politiques, procédures et activités planifiées		
Informations sur la manière dont les politiques, stratégies et opérations ont été adaptées au contexte spécifique des zones à haut risques ou de conflits basé sur la « due diligence »		
Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établie une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité		
Gestion de la chaîne logistique pour éviter de contribuer au conflit par les décisions d'achat et les pratiques		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		
2. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux relations avec les gouvernements dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mesures engagées pour éviter toute complicité dans la violation des droits de l’homme par les acteurs du gouvernement		
Pratiques de management visant à prévenir les relations corrompues avec les représentants des gouvernements		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		
3. La COP décrit l’implication de parties prenantes locales et les activités d’investissement social stratégique de l’entreprise dans les zones à haut risques ou		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mécanismes d’implication des parties prenantes dans l’entreprises et les opérations contractuelles		
Approches de l’implication des parties prenantes incluant la société civile, les organisations internationales etc.		
Actions pour une relation constructive et pacifique entre la communauté et l'entreprise		
Projets d’investissements sociaux durables		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		