



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

## **EG+WORLDWIDE FRANCE –** **Communication sur le progrès** **pour le Global Compact Novembre 2015**

La société EG+WORLDWIDE FRANCE

représentée par son gérant, Monsieur Pascal MARIANI

ayant à fin décembre 2014 un effectif de 134 personnes pour un chiffre d'affaires de 46 654 K€

a adhéré au Pacte Mondial le 16 juin 2010 et renouvelé depuis chaque année son engagement.

Conscient de ses impacts directs et indirects dans la chaîne de valeur de la communication,

EG+WORLDWIDE FRANCE s'est engagé dans une démarche structurante, pérenne et fédératrice pour l'entreprise et son environnement.

EG+WORLDWIDE FRANCE est membre de l'AACC (Association de Agences Conseil en Communication).

Son Directeur Général, Monsieur Eric LECAM, est membre actif de la Délégation Production Publicitaire

Nous décrivons ci-dessous les actions pratiques prises ou planifiées par EG+WORLDWIDE FRANCE pour **mettre en œuvre les 10 principes du Pacte Mondial, pour chacune des quatre catégories, les objectifs fixés et les mesures des résultats atteints.**



## **DROITS DE L'HOMME :**

### **ENGAGEMENT SOCIETAL**

- **EG+WORLDWIDE FRANCE déclare soutenir la Déclaration des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et en particulier les conventions relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcée et du travail des enfants.**

D'une façon générale, la politique de EG+WORLDWIDE FRANCE en matière de ressources humaines et de problématiques liées aux droits de l'homme est déterminée, pour l'essentiel, par le droit du travail français, les accords de branche (convention collective de la publicité) et le Règlement Intérieur de l'agence. Celui-ci a été récemment mis à jour pour être en conformité avec les évolutions du droit du travail, dont les articles concernant l'interdiction de harcèlement sexuel ou moral. Dans le cadre des dispositions prises par le Groupe TBWA auquel il appartient, EG+WORLDWIDE FRANCE a mis en place des dispositions complémentaires concernant l'égalité Hommes/Femmes, l'emploi des personnes handicapées et l'emploi des seniors.

**Objectif : respecter 100% de ces droits**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

100% des salariés sont volontaires et ont plus de 16 ans.

Procédure de réclamation en cas de problème (manager, DAF ou DRH, ligne directe auprès de la direction du groupe (maison mère aux USA))

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre évènement n'a été rapporté.

- **EG+WORLDWIDE FRANCE fait signer à ses fournisseurs une charte les engageant à respecter les droits de l'homme, les droits du travail, les normes environnementales et la lutte anticorruption**

**Objectif : engagement signé depuis 2014 pour plus de 50% des achats**

**Mesure des résultats : objectif atteint** et dépassé sur le nombre de lettres d'engagement signées et contrôle avec les achats concernés.

En ce qui concerne les fournisseurs actuels : 90% des lettres d'engagement envoyées sont revenues signées. Les autres lettres sont en cours de signature.

Depuis janvier 2014, tout nouveau fournisseur signe systématiquement la lettre d'engagement.

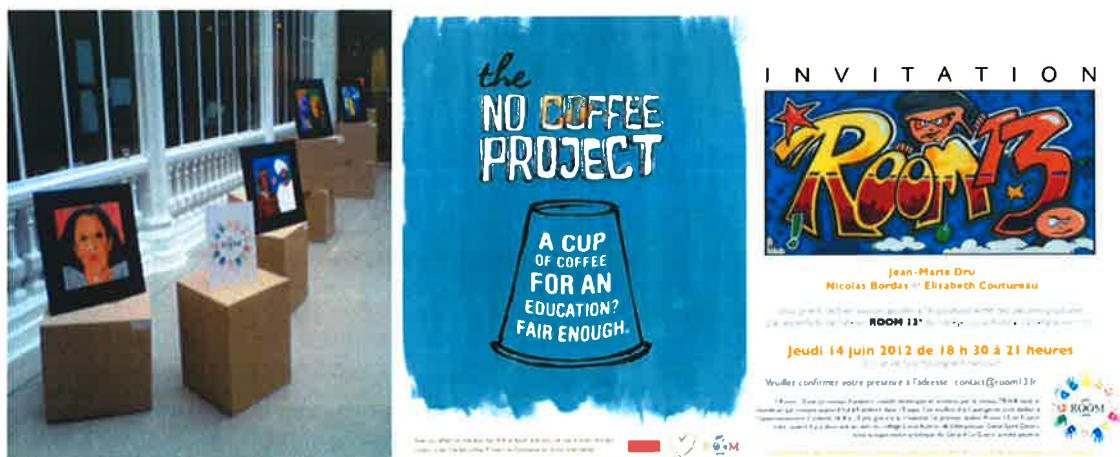
Un audit fournisseur à l'étranger a été fait par Intertek fin 2013 sur deux fournisseurs et les conclusions ont été satisfaisantes.

- Le Groupe TBWA\ auquel appartient EG+WORLDWIDE FRANCE a lancé l'initiative **ROOM 13** dans le monde entier pour aider des jeunes de 8-13 ans de banlieues défavorisées à s'épanouir dans l'art, à y trouver estime de soi et autonomie. En France, nous avons pu créer en 2011 un premier atelier ROOM 13 au sein du Collège de Lucie-Aubrac à Villetaneuse (Seine Saint-Denis), sous la direction de l'artiste peintre, Gérard Le Guern.
- Objectif : participer chaque année aux expositions et acheter des œuvres**



### Mesure des résultats : objectif atteint

Chaque année, une exposition est organisée. Celles de 2011 et de 2012 étaient dans les locaux de l'agence au début de l'été. Les élèves et leurs parents étaient invités ainsi que les salariés de l'immeuble. Plusieurs toiles ont été achetées par la société EG+WORLDWIDE FRANCE et sont exposées dans les locaux. Il n'y a pas eu d'exposition en 2013 car l'artiste en résidence a été malade et a dû interrompre les cours. Nous avons le projet de faire une nouvelle exposition d'ici à Noël pour exposer le travail de 2014 développé avec une nouvelle artiste, Muriel Abadie



- Le groupe TBWA France\ auquel appartient EG+WORLDWIDE FRANCE a contribué à lancer l'initiative **NOUVELLE COUR**. NOUVELLE COUR est une agence installée à la Courmeuve, en région parisienne, qui engage des jeunes issus de banlieues défavorisées pour qu'ils puissent acquérir une première expérience dans leur domaine d'études, la communication. Le groupe TBWA France soutient en logistique cette agence.

## CONDITIONS DE TRAVAIL :

### CAPITAL HUMAIN

- La formation professionnelle fait partie des priorités de l'agence. EG+WORLDWIDE FRANCE dépense largement plus que le minimum légal en formation.**

Plusieurs années avant que cela ne soit obligatoire, tous les salariés ont commencé à avoir un entretien d'évaluation annuelle avec leur supérieur hiérarchique, entretien au cours duquel ils définissent ensemble leurs objectifs en matière de formation et d'évolution professionnelle, et font le point sur les formations suivies précédemment. Par ailleurs, les salariés bénéficient de dispositions individuelles dans le cadre du CIF ou du DIF.

**Objectif : optimisation du plan formation**

**Mesure des résultats : objectif atteint.**

Sur l'année civile 2014,

88 salariés formés soit 66% de l'effectif total,

50 femmes (57% du total) et 38 hommes (43 % du total).

176% de dépassement du budget de formation par rapport au minimum légal dont 4% sur les seuls frais pédagogiques. Une moyenne de 23 heures par salarié formé

31 KE de dépenses dans les DIF soit 19% du budget total de formation.



25 salariés formés en DIF soit 19%, 16 femmes (64% du total) et 9 hommes (36 % du total).  
5 salariés formés en période de professionnalisation soit 4%, 3 femmes (67 % du total) et 2 hommes (33 % du total).

53 % du budget a été consacré à la formation des seniors alors que l'obligation légale de l'agence est de seulement 8% en 2014

Pour 2015, suite aux modifications de la loi :

le budget formation prévisionnel obligatoire 2015 est de 0,4% :

Frais de gestion (11% - 6% à déduire) soit 20 087 euros

L'Agence est prêt à abonder comme en 2014, soit rajouter 0,3% non obligatoire : 0,7% au final (avant frais de gestion ) soit un total de 35 152 euros

Dans le cadre du contrat ou de l'accord de génération le budget formation prévisionnel minimum 2015 est de : 2 812 euros soit 8% de la contribution légale du plan de formation

Dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes, nous avons formé nos propres salariés au tutorat au cours de l'année 2014 et 8 salariés en contrat de professionnalisation contre seulement 5 l'année d'avant :

- **EG+WORLDWIDE FRANCE respecte les contraintes du droit du travail en matière de formation, il définit chaque année un Plan de Formation Professionnelle à l'intention de ses collaborateurs sur lequel le comité d'entreprise est consulté annuellement.**

Le Comité d'Entreprise a été consulté sur les orientations de la formation professionnelle en décembre 2014 (note définitive 2014 et note mise à jour du projet de note 2015 présenté en juillet et septembre). La note finale 2015 et le projet 2016 ont été envoyés au CE en juillet 2015 pour consultation.

Les deux réunions annuelles sur la période du COP de consultation du Comité d'Entreprise sur le plan de formation ont bien eu lieu.

En 2014, la première réunion s'est tenue avant fin septembre 2014 sur une brève synthèse du plan de formation 2013, l'approbation du plan de formation pour l'année 2014 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion et d'autre part, la présentation du plan pour l'année 2015 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion.

La deuxième réunion s'est tenue avant fin décembre 2014 avec actualisation du plan de formation pour l'année 2014 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation.

En 2015, la première réunion s'est tenue avant fin septembre 2015 sur une brève synthèse du plan de formation 2014, l'approbation du plan de formation pour l'année 2015 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion et d'autre part, la présentation du plan pour l'année 2016 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion.

La deuxième réunion est prévue pour le 21 décembre 2015 avec actualisation du plan de formation pour l'année 2015 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation.

Le CE et les DP ont été consultés et informés plusieurs fois sur les modifications de la formation professionnelle continue. Les salariés ont reçus fin janvier leur compte DIF. Ils ont tous reçus un mail les invitant à s'inscrire sur leur compte CPF et leur proposant l'aide de la responsable formation si besoin. Dans les compte rendus des réunions CE, les salariés ont été relancés et informés sur le sujet.



- **Objectif : aucune discrimination à l'embauche, ni entre hommes et femmes, ni en matière de religion ou toute autre forme de discrimination**

**Mesure des résultats : objectif atteint** et contrôlé via le Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes

Affirmation de ce principe dans le règlement intérieur, affichage, vérification par le management lors des sélections d'embauche.

EG+WORLDWIDE FRANCE a élaboré et envoyé son **Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes** à la Direction départementale du travail en juillet 2013 pour la première fois puis en décembre 2014.

Nous avons décidé d'axer nos efforts sur 3 axes

- La rémunération effective
- La formation
- Les conditions de travail

Des mesures et améliorations des conditions de travail ont été prises, en accord avec le groupe TBWA\, au niveau des avantages hors salaire et des embauches :

- Le congé « enfant malade » est autorisé également pour les hommes depuis 2012
- Les 5 jours de congés accordés en cas de mariage ont été également ouverts aux personnes qui se paient
- La demi journée « rentrée des classes » accordée aux femmes est aujourd'hui possible aussi pour les hommes

Un point intermédiaire a été fait en mars 2014 et un point final fin juin 2014. Tous les engagements pris dans son Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes ont bien été tenus. Ce point a été présenté au CE lors de sa réunion de fin septembre 2014.

EG+WORLDWIDE FRANCE a élaboré et envoyé un **Guide de la Parentalité** à tous les salariés concernés début septembre 2013 puis en décembre 2014 et à tout nouveau parent au fur et à mesure de la parentalité.

Un nouveau point a été fait en novembre 2015 et tous les engagements étaient toujours tenus.

A fin novembre 2015, 56% des salariés sont des femmes, 44% des hommes. La moyenne d'âge et le nombre d'années d'ancienneté est équivalent entre les hommes et les femmes. 18% des salariés ont demandé et obtenu des contrats de travail à temps partiels. Les femmes sont en novembre 2015 payées en moyenne 3.2% de plus que les hommes : l'écart était de 0.5% de moins à fin décembre 2013.

- **Objectif : aucune discrimination à l'embauche ni toute autre forme de discrimination envers les seniors ou les juniors**

En 2010, EG+WORLDWIDE FRANCE a mis en place un Plan Seniors, sur 3 ans, ayant pour but de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 55 ans et d'aider les salariés de plus de 45 ans à organiser leur 2<sup>de</sup> partie de carrière, en maintenant un niveau de satisfaction et de motivation dans leur fonction au sein de l'entreprise.

Chaque salarié concerné a été invité à une présentation du plan et a reçu un ensemble de documents

- un plan d'action décrivant la démarche globale de l'entreprise, ses objectifs et les dispositifs mis en place
- un support de préparation d'entretien à destination du salarié
- un formulaire d'entretien

Depuis lors, 100% des entretiens demandés ont eu lieu pour évaluer les perspectives de carrière, les besoins de formation, etc.





En 2013, la société s'est inscrite dans **le contrat de génération** développé par le groupe TBWA\FRANCE.

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Ce contrat de génération dans la poursuite du Plan Seniors, en incluant maintenant les jeunes, est un des leviers de la politique de l'emploi. Ce contrat doit permettre de lutter contre 2 dysfonctionnements du marché du travail français : la précarité et le chômage des jeunes et le faible taux d'emploi des seniors. Ce plan s'appuie sur le recrutement et la transmission des savoirs et des compétences des seniors aux jeunes

A partir des informations que le Président et le Directeur Financier ont renvoyées, sur la base d'un diagnostic obligatoire réalisé au niveau du groupe, et dans la continuité du Plan Seniors, le groupe TBWA\France a établi un plan d'action triennal sur la mise en œuvre du contrat de génération dans le groupe.

Chaque agence dont EG+WORLDWIDE FRANCE s'inscrit dans ce plan et les objectifs du plan sont pris au niveau du groupe.

Une évaluation annuelle obligatoire aura lieu, tant au niveau agence qu'au niveau global groupe d'ici fin septembre 2014.

Après consultation du CE en novembre 2013, ce plan qui leur avait été envoyé pour avis le 30 septembre 2013, a été transmis par TBWA\FRANCE à la DIRECCTE de Nanterre pour validation.

Par ailleurs, dans le cadre de ce contrat de génération, EG+WORLDWIDE France a augmenté le nombre de salariés de moins de 26 ans avec 8 contrats en 2015.

- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE souhaite améliorer la convivialité au travail de ses salariés**

**Mesure des résultats : objectif atteint**



Un **Smiley Comitte** a été créé à l'initiative de deux salariées. La direction lui a alloué un budget propre. Ce Smiley Comitte organise au moins chaque trimestre une manifestation sympathique pour améliorer la convivialité : pot de Noel avec vin chaud et petits gâteaux, course La Parisienne avec T Shirts personnalisés pour les participantes, gâteau d'anniversaire partagé pour tous ceux qui sont nés au cours du mois.....

- **Objectif : favoriser l'emploi des personnes handicapées.**

Moyens : Fidèle au principe d'égalité des chances, le groupe TBWA multiplie les actions en faveur des travailleurs handicapés. TBWA illustre son engagement par divers moyens :

- Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de travailleur handicapé.
  - La création des clubs Entreprise et handicap du 92, et Handipublicité (collaboration avec l'Agefiph).
  - Création d'une plaquette et d'une affiche à destination des agences de la branche publicités dans le cadre de la Fédération de la pub.
  - Information et sensibilisation sur le handicap, développement de recours au secteur protégé.
- EG+WORLDWIDE FRANCE et l'ensemble des agences du Groupe TBWA France ont organisé dans les locaux une journée de sensibilisation au handicap et de promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, proposant différents ateliers . La manifestation de sensibilisation des salariés aux handicap a remporté un grand succès.



## Fresque réalisée et détail



**Mesure des résultats : augmenter le nombre de personnes handicapées travaillant pour la société et le recours aux fournisseurs faisant travailler des handicapés, objectif atteint .** EG+WORLDWIDE FRANCE a doublé le nombre de salariés reconnus avec un handicap et sa cotisation agefiph a diminué de 48% entre 2011 et 2013. Le départ à la retraite d'un travailleur handicapé a fait augmenter de 30% la cotisation entre 2013 et 2014. Elle devrait diminuer de nouveau en 2015 avec la comptabilisation d'un travailleur handicapé supplémentaire.

- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE souhaite aider ses salariés à ne pas souffrir d'un environnement professionnel stressant**

Un responsable en charge du Bien-Etre au travail a été nommé pour être un relais supplémentaire si nécessaire en plus des instances légales des Délégués du Personnel, des membres du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Ce responsable a suivi une formation spécifique.

### **Mesure des résultats : objectif atteint**

100% des entretiens demandés ont été réalisés et ont donné une suite favorable.

Le règlement intérieur a été modifié début 2013 et a intégré un chapitre sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Ces ajouts ont été expliqués au Comité d'Entreprise et au CHSCT et résumés à l'ensemble du personnel dans le compte rendu du Comité d'Entreprise. Ils sont régulièrement rappelés et en particulier au CHSCT lors de la validation annuelle du document unique (le dernier a eu lieu en octobre 2015)



- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE souhaite améliorer les conditions de travail de ses salariés en permettant à chaque salarié de connaître les bonnes postures pour travailler**

**Mesure des résultats : distribution à tous les salariés d'un guide pour connaître les bonnes postures au travail en particulier position sur la chaise et devant l'écran de travail.**

**Objectif atteint.** Par ailleurs, 100% des demandes du médecin du travail pour avoir un fauteuil, un rehausseur de pied ou un pause main spécifique ont été acceptées. En 2013, 20 chaises et en 2015 : 24 chaises ont été achetées avec des nouveaux dossiers ergonomiques améliorant l'assise.

## RSE

- EG+WORLDWIDE FRANCE a formé avec l'organisme Des Enjeux et des Hommes depuis 2008 l'ensemble de ses commerciaux et personnels des services généraux, administratifs et ressources humaines  
Le programme de la **formation RSE** était :
  - Partager des références communes sur le développement durable
  - Avoir une vision synthétique des grands enjeux planétaires
  - Percevoir l'engagement des entreprises en général
  - Comprendre en quoi le développement durable est un enjeu pour le secteur de la communication
  - Préciser la mission des services généraux et identifier des pistes d'action pour
  - Connaître les éléments d'une politique d'achat responsable
- **EG+WORLDWIDE FRANCE a une Directrice du Développement Durable depuis 2008**, Catherine CAUSSADE.
- **EG+WORLDWIDE FRANCE est membre de la Commission développement Durable depuis l'été 2014** de l'association des agences Conseils en Communication (AACC)
- EG+WORLDWIDE FRANCE a été audité par **ECOVADIS** en 2013 pour la première fois. Notre note était alors de 5/10 .  
**Objectif : améliorer sa note Ecovadis**  
**Mesure : objectif atteint en passant de 5/10 en 2013 à 6/10 en 2014**  
Nous avons réfléchi sur l'ensemble des actions déjà réalisées et en cours qui entraient dans ce cadre et identifié des points de progrès ou des projets. Lorsque nous avons été audités de nouveau en juillet 2014, nous avons amélioré notre notation en obtenant 6 /10





## PROCESS

- Objectif : répondre aux critères de la loi Sarbanes Oxley (SOX).**  
 Depuis 2006, EG+WORLDWIDE FRANCE est certifié SOX. Nous répondons aux questionnaires SOX chaque trimestre dans les domaines suivants :  
 Gestion humaine / Politique interne / Process de Reporting / Suivi des achats / Suivi des ventes / Process informatiques  
**Mesure : objectif atteint**  
 Chaque année, les auditeurs externes vérifient le respect de ces contrôles  
 Objectif atteint, nous sommes bien certifiés.
- Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE voulait être certifié ISO 9001** gage de la qualité de ses process.  
 EG+WORLDWIDE FRANCE a initié en juin 2013 cette démarche ISO 9001  
**Mesure des résultats : objectif atteint**, audit de confirmation  
 Objectif atteint, EG+WORLDWIDE FRANCE a été labellisé ISO 9001 en mars 2014 dès son premier audit et confirmé lors du second audit en mai 2015



## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

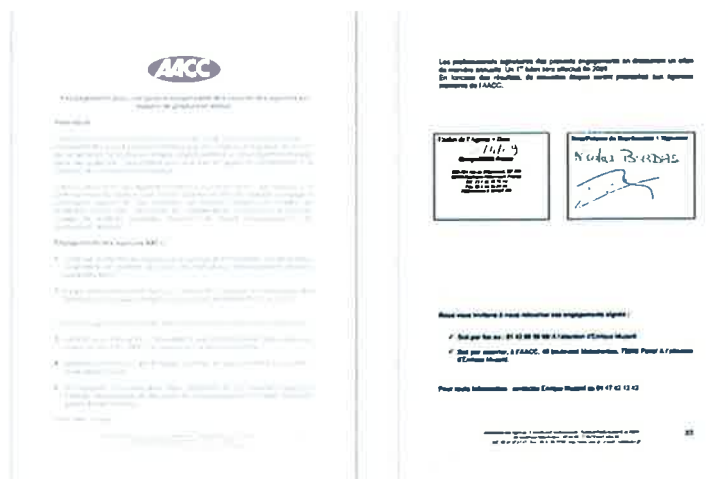
- EG+WORLDWIDE FRANCE est signataire de la Charte Développement Durable de l'AACC (Association des Agences-Conseils en Communication) depuis 2008 et s'engage donc à en respecter ses 5 principes :**
  - 1°) Continuer à informer les équipes sur les enjeux et les modalités opérationnels, notamment en mettant en place les informations Développement Durable labellisées AACC.
  - 2°) Exiger systématiquement dans les cahiers des charges et propositions des fournisseurs des papiers recyclés ou provenant des filières PEFC ou FSC.
  - 3°) Garantir qu'au moins 80% des éditions soient produites par des imprimeurs Imprim'Vert, FSC, PEFC ou certifiés ISO 14 001, ISO 9001
  - 4°) Réaliser au moins 80% des tonnages imprimés en papier certifié FSC ou PEFC ou en papier recyclé
  - 5°) Accompagner les partenaires dans l'intégration de ces nouvelles exigences d'achats responsables et être force de recommandation sur cette démarche auprès des clients.



**Objectif : respecter cet engagement en dépassant l'engagement de 80%**

**Mesure des résultats : objectif atteint et largement dépassé**

Dès 2009, la société dépassait les objectifs demandés de 80% puisqu'elle achetait et imprimait pour plus de 98% auprès de papetiers ou d'imprimeurs certifiés ou labellisés. Un contrôle est fait chaque année et la société continue à dépasser les 98%, les 2% restant étant dus à des demandes spécifiques des clients.



- **La société est depuis 2009 labellisée par le cabinet Véritas selon la charte des plateformes publicitaires de l'AACC** et respecte à ce titre plusieurs critères sur la politique salariale et les normes environnementales.

**Objectif : renouveler ce label à chaque échéance prévue (les années impaires)**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Ce label a été renouvelé début 2011 et en mars 2013 et mai 2015.



- **EG+WORLDWIDE FRANCE est depuis 2011 certifié FSC (Forest Stewardship Council) et PEFC (Pan European Forest Council) sur ses 5 sites de production en France.** La société grâce à cette certification attribuée par le bureau Véritas garantit à ses clients un achat responsable de papier à partir de fibres de bois issues de forêts gérées durablement. Ces certifications de chaîne de traçabilité sont requises pour toute entreprise négociant des matériaux à base de bois certifié. Grâce à l'apposition sur les produits d'un numéro de certificat propre à chaque société certifiée, elles assurent un suivi du bois depuis la forêt jusqu'au client final.



**Objectif : renouveler ce label à chaque échéance annuelle**

**Mesure des résultats : objectif atteint** en septembre 2012 puis chaque année depuis. La dernière homologation date d'octobre 2015

### Certificat FSC



### Certificat PEFC



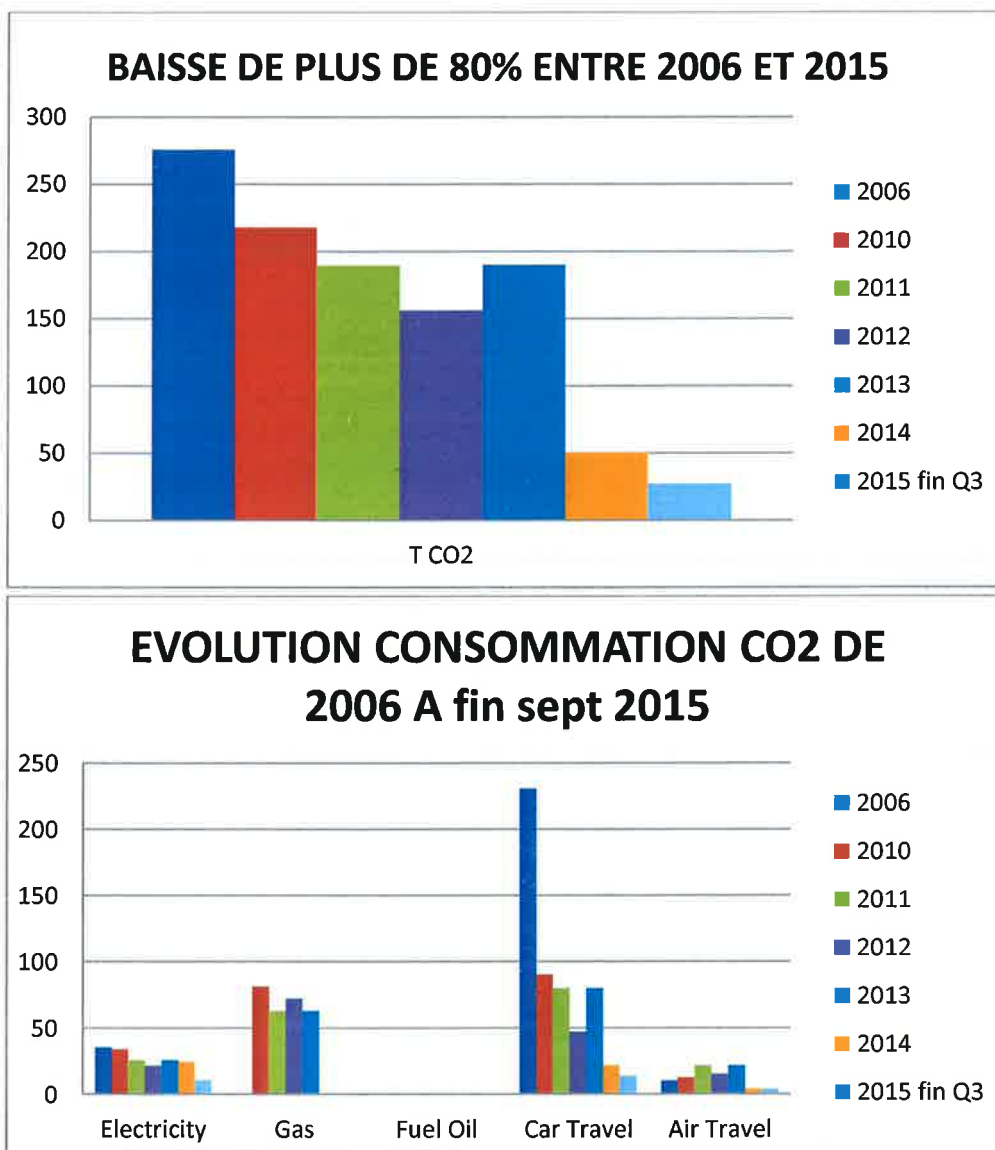
- **Utilisation de papier recyclé pour les besoins internes en bureautique.** Mails réguliers de relance et affichage au-dessus des photocopieurs pour inciter à **imprimer recto verso** et privilégier le noir et blanc à la place de la couleur. Programmation des ordinateurs pour imprimer à défaut en recto verso et en noir et blanc.
- **Actions prises pour diminuer les consommations électriques** : changement de tous les vieux convecteurs électriques pour des radiateurs électriques plus économes, installation d'interrupteurs automatiques pour les lumières des WC



- Afin de concrétiser ses engagements pris depuis plusieurs années, EG+WORLDWIDE FRANCE élabore chaque trimestre **depuis 2006 un bilan carbone selon les normes GHG**. L'évolution de ce bilan montre que les actions prises par la société ont permis de réduire considérablement son empreinte Carbone .

**Objectif : suivre la consommation Carbone de la société et diminuer d'au moins 20% la consommation entre 2006 et 2016**

**Mesure des résultats : objectif atteint et dépassé depuis 2010**



- Mise en place de **tri sélectif sur l'ensemble des sites** : gestion déchets papiers, piles, bouchons, polluants, cartouche de tuners faits depuis 2008. Tri des canettes et du plastique en cours d'étude  
En 2014, EG+WORLDWIDE France a mis en place sur son siège principal avec la société CANIBAL une machine pour recycler les bouteilles et les gobelets en carton d'une manière



coinviviale et ludique et tout en gagnant des points dans des établissements à démarche écologique ou en permettant de planter un arbre.







- EG+WORLDWIDE FRANCE participe avec toutes les autres sociétés du groupe TBWA à Boulogne au site COVOITURAGE d'Ekodev** pour inciter ses salariés à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile/travail mais aussi à titre privé. Une présentation du site et de ses avantages a été faite à tous les salariés avec stand, inscription facilitée à l'heure de la cafétéria et distribution de prospectus et mails explicatifs. A chaque occasion : grève, vacances, journée de la terre, semaine du développement durable, COP 21... une relance est faite à tous les salariés par mail.
 

En décembre 2013, EG+WORLDWIDE FRANCE (qui s'appelait alors E-GRAPHS FRANCE) a participé au concours photo organisé par le site de Covoiturage et a gagné le premier prix.



- Notre Groupe TBWA France a réalisé **une campagne interne afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux petits gestes du quotidien permettant de réduire nos émissions de CO2 : les Carbon Fighters**

Carbon Fighters est une communauté mondiale créée par le groupe TBWA pour lutter contre le Carbone dans l'environnement professionnel en préférant l'humour et l'originalité aux discours moralisateurs. Carbon Fighters résulte en une série d'actions simples illustrées de manière créative et humoristique pour convaincre sans les stigmatiser les salariés d'une entreprise d'adopter de bons réflexes pour diminuer leur impact environnemental.

Le site [www.carbonfighters.org](http://www.carbonfighters.org) permet de télécharger le kit de communication gratuitement afin de l'implanter dans son entreprise : stickers, affiches...





Les 10 actes Carbon Fighters sont :

- Utilisez les transports publics
- Imprimez moins
- Réduisez le courrier postal
- Eteignez votre chauffage
- Eteignez vos lumières
- Recyclez
- Utilisez un mug (pas un gobelet plastique)
- Réduisez les dépenses de voyages
- N'oubliez pas d'éteindre vos ordinateurs
- Prenez les escaliers (pas l'ascenseur)





## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

- **EG+WORLDWIDE FRANCE veille à communiquer ces principes et processus de travail, avant toute collaboration, à ses clients et prospects.**
- **Par ailleurs, EG+WORLDWIDE FRANCE se conforme aux obligations du groupe OMNICON et donc aux principes de la Loi américaine Sarbanes Oxley (procédures garantissant une sécurité, une éthique et une transparence dans l'information financière).**

Dans ce cadre, elle s'engage trimestriellement à :

- Respecter les règles d'éthique et de transparence dans l'information financière
- À ne pas verser de « pots de vin » et à déclarer au groupe toute activité avec des pays ayant des fonctionnements économiques « corrompus »
- À tester ses procédures de contrôle interne.

Une formation e-learning contre la corruption pour lutter contre toute forme de corruption y compris extorsion de fonds et perception de pots de vin est imposée par OMNICON au Directeur Financier et Administratif et au Président d'EG+WORLDWIDE FRANCE depuis 2011 et à l'ensemble de ses salariés depuis 2012

**Objectif : 100% des salariés formés sensibilisés et formés aux règles d'éthique, de transparence et de non-corruption de la Loi Sarbanes Oxley**

**Mesure des résultats : objectif atteint avec la formation ANTI BRIBERY**

Cette formation est suivie par webinar. Chaque nouveau salarié reçoit un mail l'invitant à suivre cette formation et il doit aller jusqu'au bout de la formation pour valider son diplôme « cours anti-corruption ». La DRH et la DAF sont averties si un nouveau salarié n'a pas validé la formation et font en sorte que le salarié valide sa formation.

Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu

- **La société a un Code de Conduite des affaires**

**Objectif : 100% des salariés ont reçu ce Code de Conduite**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Chaque nouveau salarié signe une feuille certifiant qu'il a reçu un certain nombre de documents. Chaque trimestre, les contrôles SOX vérifient sur 3 tests aléatoires que ce Code a bien été reçu. Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu. Par ailleurs, régulièrement, la DAF, la DRH ou le Directeur Informatique envoient un mail à tous les salariés pour en rappeler quelques principes d'actualité.

Catherine Caussade

Directrice du Développement Durable