



Engagement RSE 2017

Communication sur le progrès

Sommaire

Présentation de l'agence

Lettre d'engagement

Présentation du groupe RSE

Principes relatifs aux droits de l'homme

Principes relatifs au droit du travail

Principes relatifs à l'environnement

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

L'agence en bref

Conseil stratégique en communication globale, corporate, et digitale

Agence indépendante
créée en 1981

110 
collaborateurs

150
clients actifs

1^{ère} agence
certifiée qualité



Démarche
RSE
pacte mondial



4^{ème} Réseau international

Plus de
100
villes



Plus de 50 pays
Et 10 capitales de région

Agence
de l'année
Holmes Report





“

À nos parties prenantes:

« Je suis heureux de confirmer que Wellcom réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans cette communication sur le progrès annuel, nous décrivons notre démarche visant à améliorer continuellement l'intégration des principes du Pacte Mondial dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et notre fonctionnement au quotidien. Nous avons une responsabilité dans notre rôle de conseil, d'information et d'influence des opinions. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux et souhaitons être un maillon exemplaire de la responsabilité sociétale des entreprises pour les métiers de la communication

Bonne lecture ! »

Thierry Wellhoff, Président

wellcom
Image + Opinions

Un groupe RSE

Une groupe constitué de 9 personnes pour :

- ✦ **Diffuser la culture RSE** au sein de l'agence
- ✦ **Examiner les principaux risques et opportunités** en matière de responsabilité sociétale, sociale et environnementale
- ✦ **Fournir des recommandations** argumentées à la Direction
- ✦ **Partager et mutualiser les bonnes pratiques** mises en œuvre dans chaque équipe et à chaque étage
- ✦ **Assurer la coordination** des différents projets
- ✦ **Promouvoir le dialogue** avec nos parties prenantes
- ✦ **Mesurer les progrès** accomplis

Une brochure RSE

Pour informer et impliquer les collaborateurs

Ce que nous faisons déjà...

...Dans le domaine environnemental

- **Détecteur de présence** dans les parties communes
- **Sensibilisation aux modes de transport** pour le trajet domicile-travail
- **Coursiers vélo** proposés par notre prestataire coursier
- **Politique de maîtrise** de la production des déchets : collecte tri et recyclage
- **Sensibilisation auprès des parties prenantes** avec une charte de bonne conduite
- **Sensibilisation de nos clients** : paragraphe dans le contrat type client et critères de sélection des fournisseurs
- **Sensibilisation de l'interne** via le Groupe RSE et les outils de communication internet

...En matière économique

- **Politique d'achats responsables** : critères de qualité, de délai et de prix dans le fichier « ressources externes »
- **Attitude collaborative et respectueuse** avec les parties prenantes
- **Validation** du système des **droits d'auteurs** conforme aux législations
- **Charte d'appais d'affaires** dont Wellcom est co-auteur et signataire
- **Adhésion au code de déontologie** SYNTEC Conseil en Relation Publics
- **Développement de l'expertise RSE** auprès de nos clients

...Au niveau social & sociétal

- **Volontés « ALDE »** à redécouvrir sur l'intranet
- **Certification CHN** qui confirme la maturité de notre système et de nos méthodes de travail (2010, 2012, 2014 et 2016)
- **Règlement intérieur** qui témoigne du **respect des Droits de l'Homme**
- **Processus recrutement, intégration et formation** pour un « Welcome » digne de l'agence
- **Délégués du Personnel** et **Comité d'Entreprise** actifs
- **Grille de salaires** pour garantir une cohérence de rémunération à poste égal
- **Entretiens annuels** & de mi-parcours pour une **écoute régulière** de l'intégralité des collaborateurs
- **Plan d'urgence et de continuité** d'activité pour assurer en toutes circonstances
- **CHSCT** aux petits soins sur les problématiques de sécurité et de bien-être
- **Baromètre social** annuel pour prendre la température en interne, suivi d'un plan d'actions
- **Accompagnement pas à pas** du **congé maternité et paternité** (process dédié remis individuellement par le Responsable RH)
- **Services d'aide par le travail (EAT)** sollicités pour des travaux de maintenances et certains achats de fournitures
- **Mécanisme de compétences** pour Human Rights Watch qui appuie notre respect des Droits de l'Homme
- **Conseil en communication** pour l'Orchestre Palais Royal et l'Académie de musique
- Une **quinzaine de champions** dans les starting-blocks chaque année en soutien à l'Association **© Douce** pour la lutte contre le cancer
- Signature d'une **charte de droit à la déconnexion** pour l'ensemble des collaborateurs

RSE

Pourquoi sommes-nous tous concernés ?

wellcom
Image & Services

Comment contribuer ?

Votre comité RSE

Vous êtes plutôt ?

Sociétale (SE), c'est développement reprises.

Romain le gourmand qui file s'acheter son pain à emporter à 13h pile ?
Il respecte les consignes de tri sélectif.

Archibald le maniaque qui fait toutes les réunions avec sa propre tasse ?
Il évite d'utiliser des gobelets jetables.

Sarah qui traîne et n'arrive jamais à décoller le soir ? Elle pense à vérifier en partant que son ordinateur, son écran, les lumières de son étage soient éteints.

Anis le chaleureux, toujours le chauffage à fond dans son bureau ?
Il économise l'énergie, et s'habille selon la saison.

Salomé qui impressionne tout le monde avec ses piles de dossiers ? Elle privilégie le recto-verso noir et blanc.

Rachid, jamais joignable, toujours en RDV client ? Il privilégie les transports en commun.

Leïla la courageuse, qui prend les escaliers tous les matins et tous les soirs ? Elle économise l'énergie et oublie l'ascenseur le plus souvent possible.

Des petits gestes du quotidien qui contribuent à améliorer notre engagement RSE.

Caroline
Carole
Anne-Laure
Zahra
Charlotte
Hélène
Hélène
Mathieu
Anne-Sophie

Ses missions ?

- Diffuser la culture RSE au sein de l'agence
- Examiner les principaux risques et opportunités en matière de responsabilité sociale, sociale et environnementale
- Fournir des recommandations argumentées à la Direction
- Partager et mutualiser les bonnes pratiques mises en œuvre dans chaque équipe et à chaque étage
- Promouvoir le dialogue avec nos parties prenantes
- Mesurer les progrès accomplis



Principes relatifs aux droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2 : et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Évaluation, politique et objectifs

Le respect des Droits de l'Homme au travail engage la responsabilité de l'employeur à respecter chaque collaborateur dans l'exercice de leurs fonctions et lors de sa présence dans l'entreprise tant sur ses droits que sa liberté d'expression. La gestion de ses Ressources Humaines introduit la notion de justice dans l'entreprise et engage l'employeur à défendre les droits de ses salariés.

Dans l'entreprise trois formes de justice sont en jeu :

La justice procédurale

Chacun est traité de manière équitable dans les process de l'agence

La justice organisationnelle

Chacun est traité de manière équitable dans l'organisation au regard de la hiérarchie et des autres services de l'agence

La justice distributive

Chacun est traité de manière équitable dans la distribution des salaires, des formations, répartition des bureaux...

Évaluation, politique et objectifs

- ❖ La politique sur les droits de l'Homme est intégrée, de façon claire et transparente par l'organisation
- ❖ L'organisation est vigilante avec une politique formalisée pour ses parties prenantes
- ❖ Les droits politiques et civils individuels sont respectés, notamment la vie des individus, la liberté d'opinion/expression, le droit de réunion et le droit de propriété
- ❖ L'accès à l'éducation et à la formation sont des droits reconnus pour tous
- ❖ L'organisation contribue, seule ou avec d'autres organisations, au respect et à la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels
- ❖ Les droits fondamentaux du travail tels que définis par l'OIT sont respectés et promus : liberté d'expression et reconnaissance du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé/obligatoire, abolition du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi.



Mise en œuvre

Description des actions concrètes pour appliquer les politiques relatives aux droits de l'Homme, réduire les risques relatifs aux droits de l'Homme et réagir aux violations des droits de l'Homme

- ❖ Règlement intérieur
- ❖ Processus Recrutement, intégration et formation
- ❖ Dialogue social avec l'existence d'une DUP (DP+CE), soit l'instance représentative de l'UES
- ❖ Politique d'achats responsables auprès des fournisseurs
 - ❖ Intégration du critère RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix
 - ❖ Signature électronique incitant les fournisseurs à suivre nos bonnes pratiques
 - ❖ Clause RSE intégrée au contrat type client
- ❖ Mécénat de compétences pour Human Rights Watch

Mesure des résultats

Description de la surveillance et de l'évaluation des performances de votre entreprise

- ❖ Le baromètre interne du CHSCT, du CE et de la communication interne, pour évaluer les aspects de relations interpersonnelles.
- ❖ Les entretiens semestriels d'évaluations et de progrès (échanges sur l'organisation, la charge de travail, l'évolution, la formation, la rémunération...)
- ❖ Planning de suivi : organisation hebdomadaire du temps de travail et maintien d'une charge équivalente entre les salariés ; août, baromètre interne ; biennal : juillet
- ❖ Mise en place d'une communication régulière d'évaluation des outils et formations proposés à tous les collaborateurs et réajustements en fonction des résultats

Principes relatifs Au droit du travail

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

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants;

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Évaluation, politique et objectifs

*Description de la pertinence des principes relatifs au travail
(principaux risques et opportunités concernant le droit du travail).*

Les relations et conditions de travail favorisent plusieurs facteurs de performance au travail :

- ❖ Le bien être des salariés
- ❖ La motivation au travail
- ❖ L'engagement des salariés vis-à-vis de leur travail et de l'entreprise
- ❖ La coopération entre les individus et les équipes
- ❖ La diffusion de l'information

Évaluation, politique et objectifs

Description des politiques écrites, des engagements publics et des objectifs de l'entreprise concernant le droit du travail

- ❖ L'organisation remplit toutes ses obligations au regard du code et du droit du travail
- ❖ Les discriminations à l'embauche sont évitées et la stabilité et évolution professionnelle assurées
- ❖ Les conditions de travail sont décentes en ce qui concerne les salaires, la durée de travail, le repos hebdomadaire, les congés, la santé et la sécurité
- ❖ Les parties prenantes partenaires sont encouragées à prendre et respecter des engagements vérifiables similaires sur ce domaine d'action
- ❖ L'organisation assure l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- ❖ Les collaborateurs bénéficient de compensations pour les heures supplémentaires
- ❖ Le droit des collaborateurs à constituer leur propre organisation afin de faire valoir leurs intérêts et/ou mener des négociations collectives sans exercer de menace est respecté
- ❖ L'organisation analyse et maîtrise les risques encourus pour la santé et la sécurité
- ❖ Les principes de management de la santé et sécurité sont compris et appliqués
- ❖ Les risques psychosociaux sont identifiés et traités pour tenter de les éliminer
- ❖ L'accès est donné au développement de compétences et formations sans discrimination

Mise en œuvre

Description des actions concrètes de votre entreprise pour appliquer les politiques relatives au droit du travail et pour réagir aux violations

- ❖ Règlement intérieur
- ❖ Process Recrutement, Intégration, Formation
 - ❖ Grille de rémunérations validée par le Comité exécutif
 - ❖ Entretiens annuels d'évaluation
 - ❖ Entretiens de mi-parcours
 - ❖ Plan de formation / Passeport formation
- ❖ Process plan d'urgence et plan de continuité
- ❖ Existence d'un CHSCT et d'une DUP (DP+CE) au sein de l'UES
 - ❖ Baromètre interne

Mise en œuvre

Description des actions concrètes de votre entreprise pour appliquer les politiques relatives au droit du travail et pour réagir aux violations

- ❖ Démarche d'accompagnement de congé maternité et paternité
- ❖ Formations santé et sécurité : premiers secours, défibrillateurs cardiaques, incendie
- ❖ Participation à la lutte contre le cancer du sein avec la course Odyssée

Mesure des résultats

Description de la surveillance et de l'évaluation des performances de votre entreprise

- ❖ Le baromètre interne du CHSCT, du CE et de la communication interne, administré tous les 2 ans, pour évaluer les valeurs de l'agence, le bien-être au travail, le management, l'organisation de l'agence, l'équité, la confiance en l'agence, l'ergonomie/cadre du poste de travail, la communication et le service des ressources humaines.
- ❖ Les entretiens annuels d'évaluations qui mesurent la motivation et l'engagement au travail.
- ❖ Les entretiens annuels de mi-parcours qui mesurent le bien-être, la motivation des salariés, leur engagement, les relations interpersonnelles entre pairs, managers/managés et différents services.
- ❖ Mise en place d'une Charte du droit à la déconnexion
- ❖ Collecte de jouets pour un orphelinat en Inde

Mesure des résultats

Description de la surveillance et de l'évaluation des performances de votre entreprise

- ❖ Validation du système des droits d'auteur conformes à la législation
- ❖ Charte d'appels d'offre dont Wellcom est co-auteur et signataire
- ❖ Adhésion au code de déontologie Syntec Conseil en Relations Publics
- ❖ Obtention de la certification CMS renouvelée en 2016 qui confirme la maturité du système et des méthodes de travail de Wellcom (2010, 2012, 2014)
- ❖ Envoi à chaque salarié de son BSI, Bulletin Social Individuel
- ❖ Création d'un baromètre social annuel

Principes relatifs À l'environnement

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

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Évaluation, politique et objectifs

Description de la pertinence des principes relatifs à l'environnement

Sous l'effet conjoint de la croissance de l'effectif et de la croissance économique, l'impact environnemental de Wellcom lié à son activité professionnelle est en augmentation. L'enjeu absolu réside alors dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre, lesquelles participent au changement climatique, à l'épuisement des ressources fossiles, à la perte de biodiversité et aux pénuries d'eau. Le périmètre de cet enjeu est balisé par 8 postes clés :

1-
Energie
consommée

2-
Fuites
de fluides
frigorigènes

3-
Achats de
fournitures et
services

4-
Emballages
des produits

5-
Transport de
marchandises

6-
Déplacement
des salariés
(domicile-travail,
missions)

7-
Déchets
directs

8-
Immobilisations

Évaluation, politique et objectifs

Description des politiques, des engagements publics et des objectifs de l'entreprise concernant la protection de l'environnement

- ❖ Les ressources utilisées (énergie, eau...) sont identifiées et quantifiées
- ❖ Une politique de réduction de la pollution et de maîtrise des consommations d'eau, d'énergie et de production de déchets est définie et appliquée
- ❖ Une politique d'achats responsable est définie

Mise en œuvre

Description des actions concrètes pour appliquer les politiques relatives à l'environnement, réduire les risques relatifs à l'environnement et réagir aux incidents écologiques

Préservation des ressources

- ❖ Diminution de la consommation d'électricité
 - ❖ Détecteur de présence dans les parties communes
 - ❖ Minuteur pour allumage et extinction automatiques des machines à café
 - ❖ Minuteur pour extinction automatique de certains espaces dès 23 h
 - ❖ Ampoules de catégorie D par des LED de catégories A et B
 - ❖ Communication interne sur les programmations de veille d'écran et d'ordinateur, sur l'extinction des écrans et lumières hors temps de travail et de déjeuner.
 - ❖ Recyclage des ampoules

Mise en œuvre



Préservation des ressources

- ❖ Diminution de la consommation de papier vierge
 - ❖ Utilisation de papier recyclé
 - ❖ Communication interne sur les impressions en recto/verso et en N&B, et mise en page des documents à optimiser (Powerpoint par exemple)

- ❖ Politique d'achats responsables auprès des fournisseurs
 - ❖ Intégration du critère RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix – cf base fournisseurs
 - ❖ Signature électronique incitant les fournisseurs à suivre nos bonnes pratiques
 - ❖ Clause RSE intégrée au contrat type client
 - ❖ Paragraphe de sensibilisation des fournisseurs quant à notre politique RSE lors de sollicitations de devis, service ou produit
 - ❖ Service d'aide par le travail, ESAT, sollicité pour des travaux de manutention et certains achats de fournitures

Mise en œuvre

Préservation des pollutions

- ❖ Déplacements domicile – travail et en missions
 - ❖ Communication interne sur les émissions de GES des différents modes de transport utilisables via la diffusion de graphiques comparatifs (Intranet et Guide du collaborateur).
 - ❖ Priorité donnée aux transports en commun
- ❖ Priorité donnée à l'éco-transport avec des coursiers-vélos
- ❖ Politique de maîtrise de la production des déchets, de tri et de recyclage
 - ❖ Gobelets en plastique supprimés et bonbonnes d'eau remplacées par des fontaines
 - ❖ Tri sélectif des ordures avec poubelles pour le recyclage ou non grâce un système d'étiquetage informatif et systématique
 - ❖ Recyclage : verre, papier, piles, cartouches, matériel informatique
 - ❖ Capsules Nespresso : recyclage et sensibilisation des collaborateurs sur les résultats obtenus en 2016 grâce au recyclage des capsules collectées
 - ❖ Sélection des plateaux-repas écologiques pour diminuer les déchets engendrés

Mise en œuvre

Politique de sensibilisation auprès des clients

- ❖ Communication sur la dimension responsable d'un service ou produit Wellcom dès que l'agence fournit une prestation qui prend en compte l'aspect environnemental, via les recommandations, e-mails, présentations de revues de presse, bilans etc.
- ❖ Communication sur le rôle des parties prenantes dans le cycle de vie responsable de leurs services / produits, via un paragraphe dans le dispositif opérationnel des recommandations, un paragraphe dans le contrat type client et une brochure Guide de la communication responsable.
- ❖ Sensibilisation auprès des parties prenantes avec une charte de bonne conduite

Mesure des résultats

Description de la surveillance et de l'évaluation des performances de votre entreprise

- ❖ Rapport Bilan carbone réalisé en mars 2014 assorti d'un plan d'actions sur 3 ans de réduction d'émissions de GES sur 3 postes principaux :

1.
Energie
consommée

Agir sur les
consommations
d'électricité et
de gaz

2.
Achat de
fournitures :

Agir sur la
consommation
de papier

3.
Déplacement
domicile
travail et des
salariés en
mission

Mesure des résultats

- ❖ Définition d'objectifs, année par année avec les 5 suivants pour l'exercice 2013-2014

N°	Domaine	Indicateur	Evolution	Objectif en 2015 VS / l'exercice 2013-2014
1	Consommation électrique	Consommation électrique par mois et par collaborateur		Baisse de 5%, soit 124 kWh/mois. personne
2	Consommation de gaz	Consommation de gaz par mois et par collaborateur		Pas d'objectif quantifié : simple suivi de la consommation
3	Consommation de papier vierge	Nombre de ramettes par mois et par collaborateur		Baisse de 12%, soit 0,50 ramette/mois par personne <u>Remarque</u> : en 2012-2013, l'agence a acheté 650 ramettes de papier A4 et 20 ramettes de papier A3
4	Déplacements domicile - travail	Emissions de GES (en t e CO ₂) des déplacements		Pas d'objectif quantifié : action de sensibilisation
5	Déplacements des collaborateurs en mission	Emissions de GES (en t e CO ₂) des déplacements		Pas d'objectif quantifié : action de sensibilisation



Principes relatifs À la lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Évaluation, politique et objectifs

Description de la pertinence de la lutte contre la corruption pour l'entreprise (c'est-à-dire évaluation des risques relatifs à la lutte contre la corruption).

La loyauté garantit l'engagement de Wellcom à adopter un comportement exemplaire en matière d'intégrité et de déontologie, dans ses pratiques commerciales et relations avec ses parties prenantes.

L'enjeu est d'inciter les collaborateurs à faire preuve de jugement et de décision dans la conduite des affaires, sur la base du respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de loyauté, notamment dans les transactions avec les clients/fournisseurs et concurrents.

Évaluation, politique et objectifs

Description des politiques, engagements publics et objectifs de l'entreprise vis-à-vis de la lutte contre la corruption

- Les risques de corruption/extorsion sont identifiés et traités avec une politique dédiée
- Les collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs sont sensibilisés et formés avec un système de lutte efficace contre la corruption
- L'organisation est transparente en ce qui concerne ses activités liées au lobbying
- Les pratiques de désinformation, fausse déclaration, menace ou coercition sont interdites
- Les activités sont compatibles avec la législation et réglementation sur la concurrence
- Des procédures sont établies pour éviter de pratiquer un comportement anticoncurrentiel
- L'organisation intègre des critères sociétaux dans ses politiques d'achat et contrats
- Les parties prenantes sont encouragées à adopter une politique et des pratiques loyales
- L'organisation promeut une répartition équitable des coûts et bénéfices
- Veille vis-à-vis de la réalité de l'entreprise/du produit et de l'information (pas de survente)

Mise en œuvre

Description des actions concrètes pour appliquer les politiques de lutte contre la corruption, réduire les risques de corruption et réagir aux incidents

- ❖ Existence d'une base de données "fournisseurs et freelances" avec évaluation
- ❖ Attitude "collaborative" et respectueuse : relations à "long terme" avec les parties prenantes
- ❖ Validation système des droits d'auteurs en conformité avec les législations
- ❖ Adhésion au code de déontologie SYNTEC Conseil en Relation Publics
- ❖ Politique d'achats responsables auprès des fournisseurs
 - ❖ Intégration du critère RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix (existence d'une base fournisseurs)
 - ❖ Clause RSE intégrée au contrat type client



Mise en œuvre

Description des actions concrètes pour appliquer les politiques de lutte contre la corruption, réduire les risques de corruption et réagir aux incidents

- ❖ Co-auteur et signataire de la charte d'appels d'offres agences-entreprises/annonceurs
- ❖ Communication auprès des parties prenantes, via un paragraphe dans le contrat client
- ❖ Politique d'achats responsables auprès des fournisseurs
 - ❖ Intégration du critère RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix – (base de données fournisseurs)
 - ❖ Texte à chaque de demande de vie incitant les fournisseurs à suivre nos bonnes pratiques
 - ❖ Clause RSE intégrée au contrat type client



Mesure des résultats

Description de la surveillance et de l'évaluation des performances de votre entreprise

- Le baromètre Limelight, effectué tous les deux ans, fournit des indicateurs sur l'agence relatifs à l'implication, la reconnaissance sur le marché, le taux de satisfaction et de recommandation par ses clients et sur la base desquels l'agence fixe des objectifs de conduite et d'amélioration.
- La Certification Consultancy Management Standards obtenue pour la 4ème fois consécutive en 2017 atteste du respect des standards professionnels et économiques. Indicateur de performance en matière de bonnes pratiques, elle pousse également l'agence à être dans une démarche continue d'amélioration de ses modes de fonctionnement et loyauté des pratiques.



Merci !