



egg-events ● com

**COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS 2020**

- ACTIVITÉ 2019 -

1. L'AGENCE EGG



EGG est une agence de communication événementielle internationale et indépendante. Créée en 2000 par Angélique Eriksen, l'agence a d'abord su accompagner ses clients des secteurs santé et pharmaceutique en logistique, puis en contenu.

Aujourd'hui, EGG ne cesse de se développer (CA de 57 millions € en 2019), compte plus de 100 salariés répartis sur 5 bureaux (Paris, Genève, Dubaï, Bruxelles et New York) et développe ses activités d'agence généraliste en concevant et produisant plus de 750 événements par an.

- **SAVOIR FAIRE**

Générer des émotions en concevant et produisant, sur mesure, des événements corporate à forte valeur ajoutée pour des publics internes (séminaire, convention, soirée, incentive, teambuilding etc.) et externes (conférences, congrès, symposium, road show...).

L'agence s'est notamment développée grâce à un portfolio unique de référencements en « Big pharma » (86% de son activité) qui lui garantit une réelle solidité et visibilité financière.

Cette expertise dans la santé nous a naturellement conduit en 2019 vers la création d'une entité Sports car nous voyons la santé, le bien-être et le sport comme indissociables. Cette entité accueille une équipe d'experts s'illustrant entre autres dans l'accompagnement de grands événements sportifs internationaux.

- **SAVOIR-ÊTRE**

Bienveillance, au cœur de notre ADN
Authenticité, des relations de confiance
Agilité, vecteur de notre créativité
Passion, énergie de notre professionnalisme
Simplicité, pilier de notre succès
International, moteur de notre esprit transverse

- **SAVOIR SE DÉPASSER**

Contribuer de manière efficiente à maximiser les investissements de nos clients et de surpasser leurs objectifs, le tout avec passion, saupoudré de bonne humeur.

1. L'AGENCE EGG

- **SAVOIR-ÊTRE DIFFÉRENT**

Au-delà des valeurs humanistes qui nous animent :

Nous sommes une agence créative grâce à nos services intégrés (communication, marketing et stratégie, solutions digitales, studio de création graphique, production technique et logistique, billetterie).

Notre dimension multiculturelle et nos équipes transversales, nous permettent d'accompagner nos clients virtuellement ou physiquement partout à l'international avec la même qualité de services.

Notre indépendance opérationnelle et financière nous offre un circuit de décision rapide, une vraie agilité et une approche proactive.

- **SAVOIR DURER**

A l'heure où nous écrivons ce rapport, nous vivons une crise mondiale due à la pandémie du Covid-19. Cette crise touche de plein fouet le secteur de l'événementiel et confirme plus que jamais notre ambition constante d'être agile, de savoir se réinventer, d'être à l'écoute de l'évolution de notre société et des besoins de nos clients.

Dans ce souci de constante adaptation, évolution, renouvellement et innovation, l'agence est en perpétuelle recherche des dernières nouveautés qui peuvent s'appliquer à son activité. Par conséquent, la prise en compte du digital et la virtualisation des événements est au centre de nos réflexions (encore plus renforcé en cette période de COVID). Ainsi proposer les solutions les plus adaptées aux demandes de nos clients nous permet d'établir des relations dans la durée, pérennise notre activité et surtout nous concentrons nos efforts pour proposer des solutions plus durables pour la planète.

- **EGG EN QUELQUES CHIFFRES**

100% indépendant

107 collaborateurs - Moyenne d'âge : 35 ans

20 nationalités représentées

57 millions d'euros de CA

82% de femmes et 18% d'hommes

Taux de transformation CDD en CDI : 31%



2. NOTRE DÉMARCHE RSE

Nous sommes nés avec l'idée de nous développer en faisant en sorte que notre impact sociétal et environnemental soit le meilleur possible. Depuis notre création nous plaçons l'humain au cœur de notre développement et de nos décisions. Plus récemment nous y avons intégré également la préservation des ressources naturelles et la protection du climat. Nous sommes toujours en quête du « juste milieu » et nous nous interrogeons quotidiennement sur comment « répondre aux besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

Nous sommes passionnés par ce que nous faisons et souhaitons que nos activités s'engagent toujours plus vers ce qu'est notre ADN, celui d'une entreprise socialement responsable et qui tend à être toujours plus respectueuse de l'environnement.

Les 5 priorités de notre politique RSE restent inchangées :

- Favoriser le bien-être de nos collaborateurs
- Promouvoir toutes les formes de diversité
- S'engager dans la préservation des ressources naturelles
- S'engager dans la protection climatique
- Garantir l'exemplarité de la conduite de nos affaires

2019 a suscité un réel changement d'état d'esprit auprès de nos collaborateurs. Nous avons pu constater un large engagement de leur part sur la manière de produire des événements plus en adéquation avec le développement durable.

Outre le travail collectif du comité RSE qui a continué sa sensibilisation (39 communications globales en 1 an sur les tendances RSE, des articles inspirants, des fournisseurs éco-responsables, des méthodologies respectueuses de l'environnement etc.), nos collaborateurs recherchent spontanément plus de sens à leurs productions. Ils se montrent proactifs et créatifs pour proposer à nos clients des solutions durables, toujours encouragés par Angélique Eriksen, CEO d'EGG.

En 2019, nous avons largement communiqué avec nos clients sur le sujet de la RSE.

Nous avons répondu aux interrogations de plus en plus nombreuses de leur part sur notre démarche RSE : de nombreux questionnaires écrits, un audit en présentiel (assuré par Roche), présence à deux brainstormings avec nos clients (Coca-Cola et L'Oréal) afin de coconstruire des solutions ensemble. Notre enthousiasme, notre degré de maturité, nos actions et notre transparence ont toujours été salués par nos clients.

Nous communiquons également beaucoup avec nos fournisseurs et la charte RSE de chaque fournisseur référencé a été demandée et partagée.

Nous leur offrons la possibilité de présenter leurs actions et de partager leurs bonnes pratiques à travers des interventions au sein de notre bureau parisien notamment.

Par exemple, l'exercice a été réalisé par le groupe Marriott en décembre 2019 et nous étudions la possibilité de le mettre en place également avec notre partenaire financier, BNP PARIBAS.

Nous avons également ré-évalué notre certification Ecovadis (service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, via une plateforme SaaS globale). Grâce à la mise en place de nombreuses actions (en interne et en externe), nous avons fait évoluer notre score de Bronze à Silver, avec pour objectif de passer Gold dans les 2 années à venir.

Nous continuons d'intégrer chacune de nos parties prenantes à notre démarche RSE afin de les sensibiliser à notre politique :

- Nos clients et les participants de nos événements
- Nos collaborateurs
- Nos fournisseurs

3. NOTRE ENGAGEMENT

Honorable Secrétaire Général,

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en 2018, l'agence EGG a décidé de s'engager à respecter les grands principes fondamentaux du Global Compact.

Nous sommes heureux via cette seconde "communication sur le progrès" de réitérer notre soutien au Pacte Mondial et de renouveler notre engagement envers les dix principes relatifs au respect des droits de l'Homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous souhaitons faire que notre activité soit la plus efficace possible dans la préservation des ressources naturelles et dans la lutte contre le changement climatique et les inégalités sociales, qu'elles soient internes aux pays dans lesquels nous sommes présents ou au niveau mondial.

Depuis notre engagement initial, nous communiquons régulièrement sur cet engagement, d'une part en interne vis-à-vis de nos collaborateurs dans le cadre de notre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises soutenue par une structure dédiée dénommée « Comité RSE », d'autre part en externe à destination de nos clients, de nos fournisseurs et de nos candidats afin de promouvoir et de faire progresser au sein de nos sphères d'influence ces objectifs.

Au nom de l'ensemble des collaborateurs EGG, je suis heureuse de notre engagement et vous assure de notre soutien via la stratégie de notre entreprise, notre dimension culturelle, commerciale, opérationnelle, financière et notre gouvernance.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Angélique ERIKSEN
CEO

Paris le 12 mai 2020

4. LES DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatifs aux droits de l'Homme

Principe 2 : les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

L'agence EGG assure respecter, protéger et promouvoir les droits de l'Homme dans l'ensemble de sa zone d'influence. L'organisation proclame son soutien à la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies, ainsi qu'à l'ensemble des traités des Nations Unies portant sur le sujet.

- **RESPECT ET DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME**

Nous intégrons le respect et la défense des droits de l'Homme dans l'ensemble de nos décisions stratégiques. Cela se déploie également dans l'organisation de nos événements par l'analyse des pays / lieux de destination et le choix des prestataires / fournisseurs.

- **CODE DE CONDUITE**

Le code de conduite est une formalisation du comportement attendu de nos collaborateurs (bienveillance et exemplarité) afin d'en assurer le respect et la bonne exécution, ce document est remis à chaque salarié à son arrivée. Il est également affiché dans les locaux et a fait l'objet d'une diffusion par email en décembre 2019 pour rappel à l'ensemble des collaborateurs.

- **GENÈSE DE LA FONDATION EGG**

- Angélique ERIKSEN, la fondatrice et CEO de l'agence EGG, soucieuse de rendre à la société ce qu'elle lui a donné et animée par les engagements de EGG pour la promotion des objectifs du développement durable de l'ONU a émis le vœu de créer la fondation EGG.
- 2019 a été marqué par les réflexions qui ont conduit au dépôt des statuts de la Fondation aux USA. Cette fondation a pour objectif d'apporter une présence éducative responsable et positive pour les enfants défavorisés dans les régions les plus reculées afin de permettre la durabilité locale. Nous souhaitons que les enfants puissent réaliser leur plein potentiel grâce à l'éducation.



4. LES DROITS DE L'HOMME

- En 2019 nous avons réalisé les premiers travaux en vue de la création de la Fondation :
 - Identification de 3 écoles dans la région de Kariba ayant besoin d'aide au Zimbabwe
 - Création d'un programme d'aide auprès de ces écoles
 - Repérage effectué en juillet 2019 par la CEO d'EGG, afin de rencontrer des contacts locaux, d'identifier les besoins, de s'assurer de la crédibilité et l'honnêteté de la chaîne de transmission de nos dons
 - Une aide a commencé à se mettre en place à titre personnel (au nom d'Angélique ERIKSEN) puis des collectes ont été faites et envoyées au Zimbabwe par l'agence EGG :
 - Financement de la scolarité de 10 enfants entrant à l'université
 - Achat et distribution de 300 paires de chaussures pour les écoliers
 - Achat et livraison de 6 lits pour le dortoir des professeurs qui restent dans les villages reculés plusieurs mois sans pouvoir rentrer chez eux
 - 2 collectes (juin et septembre 2019) auprès des fournisseurs EGG de fournitures scolaires (100 cahiers, 200 stylos, colles, feutres, classeurs, 50 chapeaux et casquettes). L'envoi a pu se faire grâce au réseau logistique de EGG.
- Nous avons en 2019 commencé à partager avec l'ensemble des parties prenantes d'EGG (collaborateurs, clients, fournisseurs) la genèse de cette fondation. L'accueil a été particulièrement apprécié et beaucoup ont reconnus dans cette ambition les qualités morales qui animent l'agence EGG.

Engagement associatif :

- En 2019, les équipes EGG ont été sensibilisées pour que, dès la conception de nos événements, nous recherchions à proposer à nos clients des solutions permettant d'utiliser la force du collectif pour une action positive envers la société.

2 actions solidaires ont été organisés en 2019 :

- Noël solidaire organisé pour le compte des laboratoires Pfizer : collecte d'une centaine de jouets (d'une valeur de 750 €), emballés par les enfants des collaborateurs et remis à Emmaüs.
- Aide de la tribu Digo dans la zone Mombasa au Kenya : collecte par les participants (collaborateurs de Roger & Gallet) de 5 grosses valises remplies de vêtements, cahiers, stylos, jouets, produits de soins etc. et remise au chef de la tribu lors de la visite du site.
 - Notre agence promeut le financement d'associations. Nous avons instauré en 2019 un système de compensation carbone : Nous avons ajouté une ligne budgétaire sur les dossiers à fort impact environnemental correspondant à la compensation carbone émise par le projet. 2019 a été l'année de la mise en place de cette compensation, nous travaillons pour qu'en 2020 nous recueillons une adhésion au projet de la part de nos clients.
 - Et nous continuons à soutenir nos efforts pour ne rien jeter. Lorsque notre matériel devient trop obsolète pour nos besoins, nous lui accordons une nouvelle vie en le donnant à des associations ou des écoles.

5. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Principe 4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes discriminations en matière d'emploi et de profession

L'ensemble des ressources humaines (collaborateurs, fournisseurs, prestataires, etc.) de l'agence représente sa principale richesse.

EGG s'engage donc à traiter et respecter les lois, les règlements, les règles et les normes, nationales et internationales, sur le droit et les conditions de travail. Nous nous engageons à respecter ces dits textes en matière de liberté d'association, de prohibition du travail forcé, d'interdiction du travail des enfants et de non-discrimination face au travail.

Chez EGG notre engagement va bien au-delà du respect des normes, favoriser le bien-être des collaborateurs est un pilier de notre politique RSE. EGG a toujours mis au centre de son activité l'épanouissement et le développement humain. La majeure partie des investissements de l'agence sont avant tout humains.

Santé et bien-être au travail

Comme chaque année les actions favorisant le bien-être des collaborateurs sont nombreuses, voici les plus marquantes de 2019 :

- Après la France en 2017, les Etats-Unis et Dubaï en 2018, notre équipe Suisse a déménagé en décembre 2019. Les bureaux sont plus grands, mieux adaptés et conçus sur la même base que les autres bureaux afin de favoriser l'unité.
- EGG continue la promotion du télétravail, cela favorise la diminution de notre empreinte carbone et permet aux collaborateurs d'aménager leur temps de travail :
 - En 2019, une charte de télétravail a été écrite pour en déterminer les règles précises et ainsi officialiser notre démarche. La présence 1 fois par semaine n'est plus obligatoire mais nous encourageons les réunions d'équipe régulières via nos outils tels que Teams pour conserver un esprit d'équipe. En 2019, 10 de nos collaborateurs travaillent à plein temps en région et 1 de la Martinique. 100% des demandes (4 personnes) de télétravail ont été acceptées pour ceux qui souhaitaient déménager. L'ensemble des collaborateurs s'organisent avec leur manager pour adapter leur temps de travail à domicile.
 - Lors des grèves de décembre 2019, les collaborateurs ont été invités à favoriser le télétravail afin de ne pas s'épuiser dans les transports. Nos outils informatiques (Sharepoint, Skype etc.) sont totalement adaptés à cette forme de travail. On estime que 90% des salariés sont restés chez eux lors des plus grosses journées de mobilisation.

5. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le programme de parrainage a été maintenu afin de faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs. De plus, un petit déjeuner a été organisé une fois par trimestre afin de présenter les nouveaux entrants au reste de l'équipe. Un email est envoyé à l'ensemble de la société, la veille de l'arrivée du nouveau collaborateur, afin de prévenir et s'assurer que chacun réserve le meilleur accueil au nouveau salarié.
- A l'initiative de EGG, le bureau EGG France a eu en 2019 la visite de la médecine du travail dont le retour fut très positif par rapport aux installations, aussi elle a fourni quelques conseils ergonomiques au département des ressources humaines afin d'améliorer l'installation des écrans.
- A la suite de plusieurs retours de collaborateurs et afin de mieux répondre à leurs attentes, une nouvelle mutuelle a été contractée comprenant des soins et options complémentaires.

En créant son département EGG Sports, l'agence a basé son activité sur un pilier Sport Santé. Pour cela, l'agence est le laboratoire d'activations pouvant être préconisées par la suite à nos clients. Ainsi des swiss balls (ou ballons de Klein) ont été mis à disposition des salariés : accessoire permettant le renforcement musculaire diminuant ainsi les douleurs dorsales et jouant également un rôle sur la baisse de la fatigue et l'augmentation de la concentration.

A l'occasion du lancement du département, une séance de yoga d'entreprise a été proposée à l'ensemble des collaborateurs pour les initier à cette pratique et une réflexion sur la pérennisation de cette pratique dans le futur.

Le développement du département EGG Sports a également été l'occasion d'un travail d'analyse et d'identification des acteurs du bien-être, notamment du bien-être au travail.

Dans cette démarche, des discussions ont été initiées avec différentes parties prenantes afin d'établir un partenariat et à terme de déployer des activations auprès de nos collaborateurs et nos clients.

Plusieurs applications de running, marche et mise en mouvement ont été testées auprès des collaborateurs afin de recueillir leurs impressions et commentaires et aussi favoriser l'activité physique en interne.

Le bien-être au travail passe également par l'organisation de moments de convivialité entre collaborateurs :

- Afterwork (une dizaine organisée dans l'année) et éductour par équipe
- Grande fête de Noël mi-décembre, regroupant les collaborateurs et leur famille, afin de célébrer ensemble la fin d'année

5. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Développement de nos ressources

EGG investit beaucoup sur le développement et l'épanouissement de ses talents. Les managers ont la directive de trouver la parfaite adéquation entre le souhait de développement de l'entreprise et les aspirations individuelles des collaborateurs, qui composent le « Nid ».

- En 2019, la formation des salariés à hauteur de 2% de notre masse salariale a été poursuivie.
- 4 réunions d'informations CPF ont été organisées au cours de l'année. Une quinzaine de salariés ont bénéficié de leur crédit de formation cette année.
- Il a été confirmé que les salariés avaient l'autorisation de s'absenter dans le cadre d'une formation CPF avec maintien de la rémunération.
- La formation des sauveteurs secouristes et manipulations des extincteurs a été poursuivie en 2019 (2 formations pour 6 collaborateurs)
- Les managers encouragent les collaborateurs à se rendre à des forums, salons et formations. En 2019, 2 salariés sont allés à Montréal pour participer au C2, 5 à Barcelone pour l'EIBTM, 3 à Frankfurt pour l'IMEX, 7 ont participé au Summit CHANGE NOW, 5 à Viva Tech' et notre comité RSE participe à de nombreuses réunions sur le développement durable.
- 16 collaborateurs ont pu assister à des éductours (voyages de découverte) afin de se familiariser avec de nouvelles destinations.

L'une des ambitions de la fondatrice et CEO de l'agence EGG est d'accompagner les collaborateurs dans leur développement personnel et évolution au sein de l'agence :

- Le statut de 5% des collaborateurs a évolué en 2019 (prise de fonction managériale)
- Nous favorisons l'évolution interne avant le recrutement externe dans 75% des cas
- 6 salariés ont participé à la réflexion sur l'évolution de leur poste. Ils ont étroitement travaillé avec la direction des ressources humaines pour élaborer leur nouvelle fiche de poste afin de créer des positions manquantes parfaitement adaptées à leurs compétences et aux besoins de notre entreprise.

Une singularité de l'agence repose sur sa dimension internationale et sa transversalité. En 2019, nous avons largement travaillé afin de promouvoir cette transversalité pour penser « global » au sein de nos 5 entités (Paris, Genève, New-York, Bruxelles, Dubaï).

Cette transversalité apporte une réelle ouverture pour l'ensemble des collaborateurs et permet de mieux servir nos clients. Pour cela les actions mises en place :

- Nous encourageons la mobilité internationale de nos équipes : 3 changements de postes ont eu lieu entre nos différents bureaux en 2019.
- 20% des collaborateurs se sont déplacés physiquement pour passer du temps avec les équipes des autres entités afin de mieux se connaître et de mettre en place des processus de travail plus efficaces.
- Un chantier transversal mobilisant une dizaine de volontaires sur nos différents bureaux a été mené afin de réfléchir ensemble sur les méthodes permettant de gagner en efficacité.

5. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Promotion de toutes les formes de diversité

En tant que signataire de la charte de la diversité en entreprise, nous avons continué en 2019 à promouvoir toutes formes de diversité que nous voyons comme une source de richesse supplémentaire et comme un levier de performance, d'innovation et d'adaptabilité.

Cette approche fait de l'agence une entreprise créative, réactive, ouverte d'esprit, attentive, flexible, pragmatique et efficace.

- La mixité des nationalités reste une valeur essentielle à notre entreprise. En 2019 nous avons recruté (pour notre bureau de France) 4 salariés étrangers, hors UE, pour lesquels nous avons fait des demandes d'autorisation de travail et mise en place des titres de séjour. Notre bureau de New York a pris en charge 3 visas de stages (entre 12 et 18 mois) pour différents stagiaires européens (Belges, Français et Suisse)
- L'agence est fière de compter 21 nationalités parmi 107 collaborateurs répartis sur nos 5 bureaux. Egg respecte l'ensemble des confessions religieuses : aménagement du temps de travail pendant le Ramadan par exemple, respect des jours fériés liés aux différentes religions dans nos différents bureaux.
- Nous travaillons pour assurer l'égalité des genres face à l'emploi et au salaire. En 2019, 82 % de nos équipes sont des femmes, toutefois nous recrutons de plus en plus d'hommes.
- En 2019 nous avons maintenu l'emploi des salariés en situation de handicap et des seniors.

Communication et liberté d'expression

Outre notre réseau social Yammer sans Community Manager permettant de promouvoir la liberté d'expression, nous avons développé en 2019 un outil interne permettant l'échange entre les pays, « EGG ME UP » une newsletter interne où chaque salarié est invité à communiquer sur ses réalisations professionnelles, les tendances du métier ou tout sujet pouvant être bénéfique aux autres collaborateurs.

Nous avons équipé nos 4 bureaux d'écrans diffusant les mêmes messages en simultanément, à savoir : les victoires et réalisations de la semaine, les anniversaires des collaborateurs, des messages RSE, les nouvelles arrivées et toutes bonnes nouvelles que nous souhaitons partager.

4 fois par an (minimum), notre CEO prend la parole lors de réunions globales impliquant l'ensemble de nos bureaux afin de communiquer sur les informations essentielles de l'entreprise, les résultats et la stratégie de développement de l'entreprise.

En 2019, nous avons également développé un outil dédié pour notre communauté de freelances afin que chacun puisse s'inscrire sur notre plateforme pour renseigner ses informations professionnelles, ses compétences et expertises et ses disponibilités.

6. L'ENVIRONNEMENT



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

Principe 8 : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière environnementale

Principe 9 : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

L'environnement est depuis toujours au cœur des réflexions de EGG.

Notre politique environnementale est basée sur la préservation des ressources naturelles et la protection climatique.

2019 a marqué un réel tournant sur ces sujets car, suite à la sensibilisation des équipes en 2018, nous avons réussi à motiver l'ensemble de nos forces vives pour intégrer dans nos réflexions stratégiques et créatives la mise en place d'événements éco-conçus, pérennes, minimisant les impacts environnementaux.

L'évaluation des conséquences directes et indirectes de nos activités sur l'environnement est toujours difficile à évaluer mais nous arrivons de mieux en mieux à annuler ou minimiser ses conséquences.

Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière environnementale au sein de l'agence

Communication de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés

- Identification du comité RSE à travers une adresse mail dédiée
- Le comité composé de 13 collaborateurs s'est rassemblé de manière régulière (6 fois en 2019) et a présenté ses actions et sensibilisé les collaborateurs de l'entreprise en intervenant lors des réunions d'équipes, ainsi les équipes sont plus à l'aise pour partager sur les sujets environnementaux avec nos clients ou fournisseurs.
- Le comité RSE communique également via notre outil interne EGG ME UP diffusé sur un écran dans les différentes agences EGG.

6. L'ENVIRONNEMENT

Optimisation du recyclage et valorisation des déchets

- Continuité de la sensibilisation de valorisation des déchets : système de tri et recyclage, ainsi en 2019, ce sont 1,1295 T de déchets qui ont pu être valorisés dans nos locaux de Neuilly (0,135 T de cartouche d'encre, 0,167 T de plastiques, 0,250 T de canettes, 0,626 T de carton et papier, 0,117 T de verre) et 47 Kg de capsules Nespresso ont été recyclés
- Organisation de manière facultative entre collaborateurs de "brocante solidaire" avec échange de matériel, livres, vêtements, jouets pouvant servir à d'autres collaborateurs (3 brocantes en 2019).

Evaluation de notre performance

- Notre outil de gestion de production interne W'egg a été adapté afin de permettre un meilleur suivi de nos actions RSE. Les managers ont sensibilisé l'ensemble des collaborateurs qui doivent renseigner cette base de données permettant de faire état de l'ensemble des actions RSE sur les événements produits.

Utilisation d'outils technologiques respectueux de l'environnement

- En 2019, nous nous sommes équipés d'écrans digitaux au sein de l'ensemble de nos entités, afin de diffuser des informations à l'ensemble des collaborateurs. Le but est d'éviter la pollution numérique via l'échange d'un trop grand nombre d'email.
- Nous avons également sensibilisé les collaborateurs à plusieurs reprises (demande du CEO lors d'une réunion globale, demande via email par la Chief Governance Officer et demande orale personnalisée) afin de réduire les envois d'emails, de mieux cibler les destinataires, de supprimer certaines pièces jointes, de "nettoyer" sa boîte email. Le but est également de favoriser les échanges entre collaborateurs et les communications orales.
- En 2019 nous avons étudié la possibilité de proposer un outil de signature électronique permettant à l'ensemble de nos collaborateurs, clients et fournisseurs de signer de manière digitale les documents nous liant.

Politique d'achat RSE

- Cette année le comité RSE a souhaité intégrer la dimension de la protection environnementale dans notre politique achat globale. Nous demandons à nos partenaires d'avoir de réels engagements RSE et nos équipes choisissent en priorité de travailler avec des acteurs engagés dans l'éco-responsabilité. Nous avons référencé plus de 50 partenaires responsables (traiteurs, cadeaux-clients, animations, lieux...).

6. L'ENVIRONNEMENT

Nous invitons nos clients à appliquer l'approche de précautions face aux problèmes touchant l'environnement

Création d'événements engagés

- En 2019, nous avons accéléré notre proposition en learning expedition (voyage d'étude) notamment sur la thématique du développement durable (Ex: Réalisation d'une learning expedition pour 150 collaborateurs à Vittel pour un client dans le secteur de l'agroalimentaire sur le thème de l'environnement et de la gestion des eaux)
- 4 actions solidaires vertes organisées en 2019 : A titre d'exemple nettoyage d'une plage (30 kg de déchets ramassés et valorisés)

Réduction des émissions de gaz à effet de serre sur nos événements

- Outre une sensibilisation de nos clients via une page relative à notre politique environnementale dans toutes nos propositions aux clients, nous proposons des solutions concrètes, même lorsque cela n'est pas spécifiquement demandé par le client, afin de minimiser les émissions carbone :
 - Choix de la destination (en fonction du lieu où se trouve le plus grand nombre de participants)
 - Choix d'un restaurant à proximité à pied du lieu de l'événement
 - Choix de circuits courts avec prestataires locaux
 - Choix de digitaliser l'intervention d'un speaker pour éviter un déplacement en avion pour une courte durée d'intervention etc...
 - Déplacement en vélo

Compensation carbone

- Malgré nos précautions et recommandations, l'activité événementielle reste polluante, c'est pourquoi pour tous les événements dont le budget est supérieur à 300 000 €, nous proposons à nos clients d'effectuer un bilan carbone.

Nous proposons de compenser financièrement auprès d'associations disposant de programme de reforestation le montant de leur émission. Même si l'ensemble de nos clients reconnaît dans cette proposition les efforts de EGG, le taux d'engagement est très faible. Nous travaillons pour faire en sorte que 2020, et les années suivantes, nous permettent d'obtenir un meilleur taux d'engagement.

Application d'une politique paperless sur nos événements

- En 2018, nous avons développé un nouvel outil permettant de supprimer le papier sur nos événements : le roadbook digital. En 2019 nous avons augmenté la création de roadbook digitaux en générant 242 roadbook digitaux soit 52 de plus qu'en 2018.
- EGG New York a réduit de 2/3 l'utilisation de papier et d'impressions. Nous ne sommes pas en mesure de comptabiliser cette réduction dans les autres bureaux, mais nous réfléchissons à la possibilité de monitorer ce volume pour 2020.

7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

L'agence EGG respecte et soutient les principes de la Convention des Nations-Unies contre la corruption. Les contrats conclus par notre organisation respectent le principe de la loyauté de la concurrence. Nous conduisons nos affaires en toute honnêteté et intégrité, sans complicité. Nous ne tolérons pas l'usage d'extorsion ou aucune forme de pots-de-vin.

En 2019, EGG a enrichi son code de conduite et l'a nommé « **ethic and business conduct code** »

Lutte contre la corruption

Nous rappelons dans notre « Ethic and business conduct code » que la corruption est inacceptable. Tous les employés du groupe doivent se comporter de manière exemplaire dans la lutte contre la corruption.

Aucun employé d'EGG ne doit accorder ou recevoir, directement ou indirectement, des avantages indus de quelque nature que ce soit et par quelque moyen que ce soit, afin d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement préférentiel.

- La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou des faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, de complicité dans le trafic d'influence ou de favoritisme.
- Le recours à un prestataire de services doit faire l'objet d'une diligence raisonnable adaptée à la nature du service et à son lieu d'exécution. Cette diligence concerne l'intégrité du prestataire de services, la légitimité du contrat à conclure et l'adéquation du paiement avec le service fourni. En 2019, nous avons créé un poste de Procurement manager qui a pour mission entre autres de s'assurer que les contrats passés avec les fournisseurs sont exempts de toutes formes de corruption.
- Les cadeaux ou invitations ne peuvent être offerts ou acceptés que lorsque leur valeur est symbolique ou faible par rapport aux circonstances et si celles-ci ne sont pas de nature à soulever des doutes sur l'honnêteté du donateur ou l'impartialité du bénéficiaire. En 2019, nous avons ajouté des restrictions pour l'acceptation de cadeaux par les collaborateurs :
 - Tout cadeau ou invitation, autre que de très faible valeur (moins de 20 euros), ne peut être fait qu'avec l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique du salarié, afin de définir le cadre d'acceptation du cadeau (partage en équipe etc.)

7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Lutte contre les conflits d'intérêts

Afin de limiter tout conflit d'intérêt, l'agence a intégré en 2019 dans son processus de recrutement et de management un certain nombre de mesures limitant le risque de conflit :

- Nous nous assurons lors du recrutement que le collaborateur n'a pas de lien spécifique avec nos clients.
- Un collaborateur travaillant avec un free-lance proche (membre de sa famille ou ami proche) n'a pas de droit de décision sur les conditions de travail et sur le salaire du collaborateur free-lance. C'est notre talent sourcing qui assure cette mission.
- Notre service RH est vigilant à toutes formes de conflits d'intérêts et assure une mission de conseil auprès des dirigeants pour éviter toute situation compromettante.

Lutte contre la concurrence déloyale

Nous travaillons régulièrement avec des agences concurrentes sélectionnées par nos clients communs. Nous proscrivons toute forme de dénigrement et prenons plaisir à pouvoir co-construire ensemble le cas échéant.

Exemplarité de nos finances et de notre contrôle de gestion

Nous disposons d'un système de procédures strictes en matière de contrôle de gestion. Notre directeur financier est en charge de ce contrôle.

Avec son équipe, il travaille de manière continue pour faciliter et standardiser ce contrôle.

Pour répondre aux besoins, EGG investit financièrement et humainement :

- Mise en place en 2019 d'un système centralisé pour contrôler l'ensemble des notes de frais des collaborateurs. Ce système permet de maîtriser parfaitement les dépenses de frais généraux et des notes de frais. Chaque collaborateur détient sa propre carte bleue, cela lui évite d'avancer les fonds et parallèlement le directeur financier dispose d'un tableau de bord pour contrôler, autoriser ou limiter les achats via ces cartes bleues.
- Mise en place d'une nouvelle fonction en 2019 (Procurement manager) doublant le contrôle budgétaire afin de s'assurer de l'exactitude des factures passées en comptabilité.

