

UN GLOBAL COMPACT Communication sur le Progrès 2021



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



wellcom



LETTRE DE RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT DE WELLCOM

« En tant que nouveau Président de l'agence WELLCOM, je souhaite réaffirmer notre soutien envers les 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.

Nous souhaitons dans ce document vous faire part des progrès depuis 2 ans et vous décrire 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.

Notre démarche Capital Sens[®] nous permet par exemple de proposer à nos clients une communication plus engagée, plus durable, plus rationnelle.

Nous nous engageons également à partager nos actions et 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.»

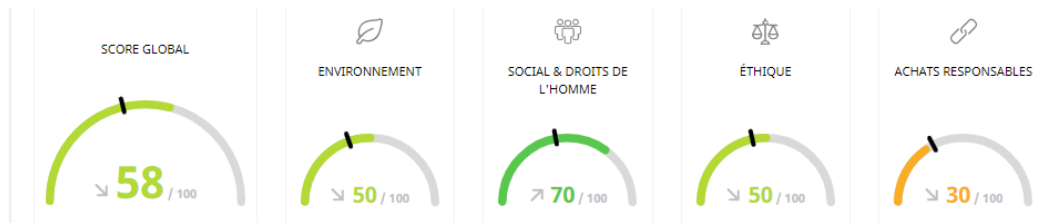
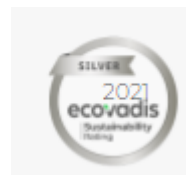
Philippe LUCAS
Président

wellcom



WELLCOM, UNE AGENCE ENGAGÉE DANS UNE DEMARCHE RSE

- L'agence est engagée depuis 2009 dans une démarche de responsabilité dans les sept domaines qui composent la **norme RSE ISO 26000**.
- Nous avons également procédé à l'**analyse de notre politique de développement durable** (Environnement, RSE, Déchets et Papier) via Riposte Verte.
- Wellcom a obtenu en juillet 2014 (56/100 – 92ème percentile), en juillet 2015 (61/100 – 95ème percentile) et en septembre 2021 (58/100 – 78ème percentile) le **logo Argent EcoVadis** pour son niveau d'engagement RSE « confirmé » en tant que prestataire responsable, sur la plateforme internationale d'accréditation EcoVadis.



wellcom



WELLCOM, UNE AGENCE ENGAGÉE DANS UNE DEMARCHE RSE

- Chaque collaborateur au sein de l'agence Wellcom s'engage à la signature de son contrat de travail à **poursuivre les bonnes pratiques identifiées** dans ce document et à pérenniser les actions mises en œuvre, en adoptant un comportement responsable continu.
- Wellcom s'engage en Pro Bono depuis plus de 15 ans auprès d'**associations pour les soutenir et médiatiser leurs causes** : Palais Royal, AIDES, Ligue contre le cancer, Human Rights Watch...
- Par cette démarche, **Wellcom a l'ambition d'être un maillon significatif de la responsabilité sociétale des entreprises pour les métiers de la communication corporate et des relations publics.**



LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



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.



Principes relatifs aux droits de l'Homme

1



1. DROITS DE L'HOMME

LES ENJEUX

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, etc.



1. DROITS DE L'HOMME

LES BONNES PRATIQUES

- La politique sur les droits de l'Homme est intégrée de façon claire et transparente par notre organisation
- La Direction de l'agence 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'agence 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.



1. DROITS DE L'HOMME

ACTIONS MISES EN OEUVRE

- Règlement intérieur
- Processus Recrutement, Intégration, Formation
- Dialogue social avec l'existence d'un CSE
- **Mécénat de compétences pour Palais Royal, Ligue Contre le Cancer, Human Rights Watch et l'association AIDES**
- **Collectes solidaires** : jouets, produits d'hygiène féminine...
- Participation et soutien de **courses solidaires** : Odyssée, Course des Lumières...
- 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



1. DROITS DE L'HOMME

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

- Le **baromètre du CSE et de la communication interne**, pour évaluer non seulement les aspects de relations interpersonnelles, mais aussi relever les différentes formes de justice ou les sentiments d'injustice procédurale, organisationnelle et distributive.
- Les **entretiens annuels d'évaluation** qui mesurent le sentiment de justice dans ces trois formes.
- Les **entretiens annuels de mi-parcours** qui mesurent aussi ces trois sentiments de justice.

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.



Principes relatifs aux droits du travail



2. DROITS DU TRAVAIL

LES ENJEUX

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



2. DROITS DU TRAVAIL

LES BONNES PRATIQUES

- Notre 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



2. DROITS DU TRAVAIL

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- **Règlement intérieur**
- **Processus Recrutement, Intégration, Formation :**
 - Grille de rémunération partagée avec tous les collaborateurs
 - Entretiens annuels d'évaluation
 - Entretiens de mi-parcours
 - Plan de formation / Passeport formation
- **Processus Plan d'urgence et plan de continuité**
- **Existence d'un CSE depuis 15 ans**
 - Baromètre interne
- Démarche d'accompagnement de **congé maternité et paternité**
- **Formations santé et sécurité** : premiers secours, défibrillateurs cardiaques, incendie
- **Télétravail**
- **Journées portes ouvertes RH** pour tous les salariés
- Participation à la **lutte contre le cancer** du sein avec la course *Odyssea* chaque année
- Mise en place d'une **corbeille de fruits et de fruits secs** en libre accès



2. DROITS DU TRAVAIL

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

- Le **baromètre social** 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 RH.
- Un **questionnaire mené lors du confinement** pour identifier les collaborateurs en souffrance et l'adaptation au télétravail à 100%.
- Un **audit interne** mené en novembre 2021 (risque psycho-sociaux, environnement de travail, équilibre vie perso-vie pro...) baptisé We are !
- Les **entretiens annuels d'évaluation et 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**
- 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 du **Syndicat du Conseil en Relations Publics**
- La **certification CMS** (obtenue en 2010, 2012, 2014, 2016 et 2019) sera renouvelée en 2022



2. DROITS DU TRAVAIL

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

- Indicateur Egalité professionnelle Femmes - Hommes réalisé en 2020

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			78		100
INDEX (sur 100 points)			78		100

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.

Principes relatifs à l'environnement





3. ENVIRONNEMENT

LES ENJEUX

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 :

- Energie consommée
- Fuites de fluides frigorigènes
- Achats de fournitures et services
- Emballage des produits
- Transport des marchandises
- Déplacement des salariés
- Déchets directs
- Immobilisations



3. ENVIRONNEMENT

LES BONNES PRATIQUES

- **Identification et quantification des ressources utilisées** (énergie, eau...)
- 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
- Une **communication de sensibilisation** interne active (Groupe RSE, Newsletter interne, Intranet, ...)
- **Tri et Recyclage** des cartouches d'encre, piles, matériel informatique...
- Collecte et traitement des consommables par CONIBI.



3. ENVIRONNEMENT

ACTIONS MISES EN ŒUVRE : PRESERVATION 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 23h
 - 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
- **Diminution de la consommation de papier**
 - Utilisation de papier issu de forêts françaises gérées durablement et de sources contrôlées, certifiées PEFC (Entreprise Adaptée *Le Chêne*, employant des travailleurs handicapés)
 - Communication interne sur les impressions en recto/verso et en N&B, et optimisation de la mise en page des documents



3. ENVIRONNEMENT

ACTIONS MISES EN ŒUVRE : PRESERVATION DES RESSOURCES

- **Politique d'achats responsables auprès des fournisseurs**
 - Prise en compte des critères de qualité, délai, prix et politique RSE du prestataire lors d'un achat (fichier fournisseur construit sur cette base)
 - 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



3. ENVIRONNEMENT

ACTIONS MISES EN ŒUVRE : PREVENTION DES POLLUTIONS

- **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 à un système d'étiquetage informatif et systématique
 - Recyclage : verre, papier, piles, ampoules, cartouches, matériel informatique
 - Sélection de plateaux-repas écologiques pour diminuer les déchets engendrés
- **Déplacements des salariés (domicile – travail et 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**



3. ENVIRONNEMENT

ACTIONS MISES EN ŒUVRE : POLITIQUE DE SENSIBILISATION AUPRES 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, emails, 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



3. ENVIRONNEMENT

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

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

- **Energie consommée**
Agir sur les consommations d'électricité et de gaz
- **Achat de fournitures**
Agir sur la consommation papier
- **Transport**
Déplacement domicile-travail et des salariés en mission



3. ENVIRONNEMENT

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

Diagnostic RSE réalisé en mai 2021 par Riposte Verte

	POINTS POSITIFS	PERFORMANCES	PRÉCONISATIONS
Valeurs - Gouvernance	7	70 %	3
Relations - Conditions de	19	95 %	1
Environnement	4	33 %	8
Loyauté des pratiques	4	67 %	2
Respect des consommateurs	3	75 %	1
Communauté - Engagement sociétal	7	88 %	1
Droits de l'homme	6	75 %	2
TOTAL	50	74 %	18



3. ENVIRONNEMENT

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

Diagnostic Environnemental réalisé en mai 2021 par Riposte Verte

	POINTS POSITIFS	PERFORMANCES	PRÉCONISATIONS
Gouvernance	3	75 %	1
Achats	13	100 %	0
Energie	7	70 %	3
Eau	4	100 %	0
Déchets Propreté	7	78 %	2
Mobilité	5	100 %	0
TOTAL	39	87 %	6



3. ENVIRONNEMENT

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

Diagnostic Déchets réalisé en mai 2021 par Riposte Verte

	POINTS POSITIFS	PERFORMANCES	PRÉCONISATIONS
Politique	2	33 %	4
Achats	7	88 %	1
Tri des déchets	13	87 %	2
Collecte des déchets	12	86 %	2
Communication	3	100 %	0
Ecogestes	3	75 %	1
TOTAL	40	80 %	10



3. ENVIRONNEMENT

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

Diagnostic Papier réalisé en mai 2021 par Riposte Verte

	POINTS POSITIFS	PERFORMANCES	PRÉCONISATIONS
Politique papier	6	60 %	4
Papier de bureau	11	73 %	4
Docs Institutionnels, Promotionnels et Editiques (DIPE)	0	0 %	0
Transparence	1	17 %	5
TOTAL	18	58 %	13

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.

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

4





4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LES ENJEUX

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.



4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- 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**
- Co-auteur et signataire de la charte d'appels d'offres agences-entreprises/annonceurs
- **Politique d'achats responsables** auprès des fournisseurs :
 - intégration du critère RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix (base fournisseurs)
 - clause RSE intégrée au contrat type client
- Communication auprès des parties prenantes, via un paragraphe dans le contrat client

4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DE SUIVI

- La Certification **Consultancy Management Standards** obtenue pour la 5ème fois consécutive en 2019 (prochain audit en 2022) 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.



Au vu du résultat de l'audit

WELLCOM

8, rue Fourcroy – 75017 Paris – France

a obtenu l'homologation selon la norme Consultancy Management Standard III.
Cette homologation atteste que l'entreprise a mis en place et utilise un système efficace de gestion de la qualité pour la fourniture de prestations de relations publiques.

ICCO Consultancy Management Standard
with international capabilities

Fait à Genas (France), le 13 mai 2019

La présente homologation est valable jusqu'au 12 mai 2021.
Elle devra être reconduite au-delà de cette date par un nouvel audit.



Thierry Wellhoff
Syntec Conseil en relations publiques

Virginia E. Hague
Directrice exécutive ICCO

Jean-Christophe Corrau
L'auditeur de DNV-GL

The wellcom logo, featuring the word 'wellcom' in a stylized, lowercase font.

WELLCOM

31-33 avenue de Wagram

75017 Paris

Tél. : +33 1 46 34 60 60

Vos contacts :

philippe.lucas@wellcom.fr

caroline.pascault@wellcom.fr



**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



wellcom