



PUBLICIS GROUPE

Communication On Progress 2010 – Année 2009

Statement

Maurice Lévy, Président du Directoire de Publicis Groupe et signataire en 2003 du Pacte Mondial des Nations Unies, maintient et poursuit l'engagement du Groupe et de ses filiales à l'égard des 10 principes fondateurs. Il nous revient de veiller à leur application prioritairement en interne, et de les faire respecter au-delà de notre Groupe, en participant à leur rayonnement auprès du plus grand nombre.

Il nous apparaît essentiel de contribuer à la reconnaissance du Pacte Mondial, et ainsi d'améliorer sans cesse les pratiques dans ses différents registres.

Eve Magnant, Vice President, Groupe Corporate Social Responsibility Director

Préambule

Afin de ne pas dupliquer les informations et dans un souci de cohérence, Publicis Groupe invite les lecteurs à se reporter au Rapport RSE 2009, librement accessible sur www.publicisgroupe.com.

Ce rapport RSE est différent de ceux présentés les années précédentes car plus structuré et plus complet. Il présente les 4 grands chapitres de la politique RSE de Publicis Groupe

- Social : pour les collaborateurs ;
- Sociétal : actions engagées avec les parties tiers ;
- Gouvernance / Economie : comprenant les règles d'Ethique, le reporting RSE ;
- Environnemental : évaluation des impacts.

Le Rapport RSE comporte des éléments qualitatifs et quantitatifs portant sur différents indicateurs, Publicis Groupe ayant choisi de suivre la grille GRI (Global Reporting Initiative). Ce rapport met aussi en avant les points de concordance avec le Pacte Mondial des Nations Unies et avec la loi NRE française (Loi sur les Nouvelles Réglementations Economiques ; Publicis Groupe est une société française cotée à Paris).

C'est pourquoi ce « Communication on Progress 2010 – Année 2009 » est volontairement synthétique et ne met en avant que quelques points précis, peu développés dans le Rapport RSE, et plus en adéquation avec les principes du Pacte Mondial.



Principes relatifs aux Droits de l'Homme

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 ;*
2. *Les entreprises doivent veiller à ce que leurs propres filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

a) Éléments de progrès

- Dans notre Code déontologique « Janus », qui s'applique à tous les managers de toutes les entités du Groupe et aux collaborateurs, au titre du Pacte Mondial, nous y avons inscrit formellement la référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et notamment l'article 1. « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits...* »
- La politique Achats du Groupe fait expressément référence au Pacte Mondial et à ses 10 articles.
- Rappelons que le Code de Conduite interne, dans son préambule, fait référence parmi les valeurs du Groupe à celles de Respect et d'Humanisme. Ces deux valeurs, parties intégrantes de la culture interne du Groupe depuis son origine, font totalement écho aux éléments fondamentaux de la culture française, ainsi qu'aux Droits de l'Homme et du Citoyen, figurant dans le Préambule de la Constitution Française.

b) Objectifs

- Accroître les références formelles à notre engagement en matière de respect des Droits de l'Homme, et s'assurer que nos partenaires ont bien le même niveau d'exigence. Travail en cours, à partir d'une charte pour les Achats Responsables. Cela serait en étroite concertation avec les travaux en cours aux niveaux international et national.

1) Principes relatifs au Droit du travail

3. *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;*
4. *Les entreprises doivent veiller à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;*
5. *ainsi qu'à l'abolition effective du travail des enfants ;*
6. *et, à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

a) Éléments de Progrès

- Dans le Code de Déontologie interne « Janus », s'appliquant aux managers comme aux collaborateurs, au titre du Pacte Mondial, nous avons inclus une référence qui embrasse les missions de l'Organisation Internationale du Travail, à savoir :



- encourager l'application et le respect des conventions et recommandations en faveur des droits fondamentaux au travail,
 - encourager l'égalité homme-femme en matière d'emploi et de rémunération,
 - accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous,
 - renforcer le dialogue social.
- Rappelons que le Code de Conduite interne fait référence aux responsabilités que les managers doivent assumer vis-à-vis des collaborateurs (au-delà de l'application du cadre légal existant localement), qu'il s'agisse
 - du respect fondamental à l'égard des individus et le respect de leur diversité ;
 - de leur liberté d'expression et capacités créatrices ;
 - de leur formation et de leur « employabilité ».
- b) Objectifs
- Améliorer la politique de sensibilisation des collaborateurs en matière de prévention santé : à gérer au niveau de chaque entité, de préférence avec un partenaire expert.

2) **Principes relatifs à l'Environnement**

- 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;*
- 8. Elles doivent entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et*
- 9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.*

a) Eléments de progrès

- Réalisation du premier Bilan Carbone au niveau du Groupe, selon la méthode européenne / Ademe (France) et selon la méthode américaine du GHG Protocol.

Voir Rapport RSE 2009 sur www.publicisgroupe.com

Ce premier bilan des impacts des activités a été calculé au niveau du Groupe sur un périmètre couvrant de près de 90 % des entités. Il donne une première photographie de nos consommations et de leurs poids respectifs en matière d'impacts sur l'environnement. Il ressort que l'énergie est la première source des impacts, suivie par les transports ; ce qui est logique. Ces deux volets font l'objet d'actions prioritaires. Cependant, le Groupe s'attache à regarder les progrès possibles dans tous les autres registres (immobilisation, matériaux et matériels utilisés ; consommables ; déchets).

b) Objectifs

- Des objectifs chiffrés de réduction des impacts environnementaux sont en cours de définition, portant sur les années à venir. Ils figureront dans la prochaine édition de la politique environnementale de Publicis Groupe.



3) **Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption**

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.

a) Eléments de progrès

- **Sensibilisation et Formation des managers**

Comme cela est indiqué dans le Rapport RSE 2009 (page 25), l'équipe de l'Audit et du Contrôle Interne a accru significativement le nombre de ses audits et « reviews » internes. Le scope de points et indicateurs examinés est vaste. Le risque de corruption fait partie des éléments étudiés. Chacun de ces audits ou « review » est autant d'occasions de travailler avec les managers des entités / agences sur la gestion du risque autour de ces sujets, de revoir les procédures et les règles de fonctionnement.

Près de 600 CEOs et CFOs ont été sensibilisés et formés en 2009 dans ce cadre.

b) Objectifs

- Accroître le nombre de CEOs et CFOs sensibilisés et formés ; et améliorer l'information vers l'ensemble des collaborateurs (principe de cascade).