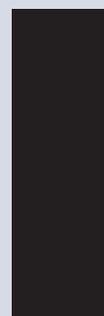




GRAS SAVOYE

WillisTowersWatson 



Communication sur le progrès

23 février 2018

Présentation de l'entreprise

Premier courtier d'assurance en France depuis 1992, Gras Savoye dispose de bureaux dans une trentaine de villes dans l'Hexagone et cinq bureaux et filiales en Outre-mer. Gras Savoye compte 2 400 collaborateurs en France et 16 000 clients Entreprises, pour un CA brut de 448,7 millions d'euros en 2016, d'après le Classement de la Tribune de l'Assurance paru en juin 2017.

Gras Savoye est une société Willis Towers Watson, entreprise internationale de conseil, courtage et solutions logicielles présente dans plus de 140 pays avec plus de 40 000 collaborateurs.

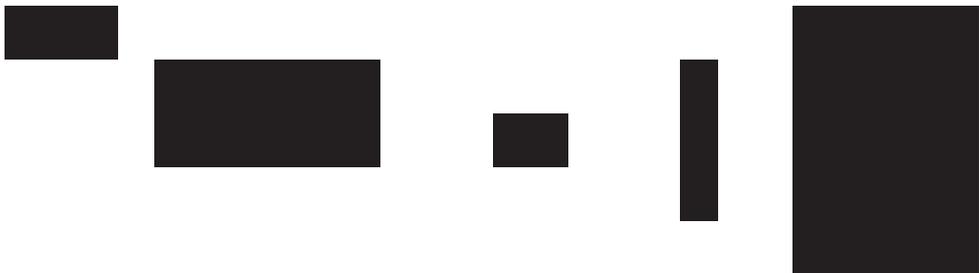
Multi spécialiste, Gras Savoye propose et développe des solutions pertinentes et appropriées aux besoins les plus simples comme aux demandes les plus élaborées. Acteur innovant et contributif dans toutes les filières de l'assurance, il privilégie comme principe de développement la création de valeur ajoutée pour son client. Aussi, Gras Savoye place-t-il son client au cœur de ses préoccupations. L'écoute, la compréhension ainsi que la proximité qu'elle soit géographique, culturelle ou relationnelle sont essentielles à ses activités.

Ses 3 missions sont celles du conseil (appréhension des risques), de l'intermédiation (arbitrage efficace des solutions) et de la gestion.

Elles s'articulent autour de 3 métiers :

- **Assurances de personnes (public et privé)** : santé, prévoyance, épargne retraite, individuelle accident...
- **IARD** : assurances dommage et pertes d'exploitation, flottes automobile, marchandises transportées, caution environnementale, RC et fraudes, responsabilité des dirigeants, cyber risques, construction et immobilier, risques financiers...
- **Risques Spéciaux** : activités libérales et professions réglementées, sports mécaniques, cinéma, banques, distribution, marché de l'art, expositions, risques politiques...

Sommaire



1

Respect
des droits
de l'homme

Principes 1 et 2

2

Conditions
de travail et
politique de
l'emploi

Principes 3, 4, 5 et 6

3

Respect de
l'environnement

Principes 7, 8 et 9

4

Lutte contre
la corruption -
Le code de conduite
et son déploiement

Principe 10

5

Innovation
partagée et
action sociale

Principes 1, 6, 7, 8 et 9

Déclaration de Gilles Bénéplanc, Directeur Général de Gras Savoye



“ En 2014, Gras Savoye adhère au Pacte Mondial des Nations Unies sur les Droits de l'homme, les normes de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption (ou Global Compact en anglais).

Et j'ai souhaité depuis cette date marquer toujours plus l'engagement de notre entreprise au service de ces principes, intégrés à notre stratégie de développement, au service de nos clients, de nos collaborateurs et de l'ensemble de nos parties prenantes.

Le Pacte Mondial inspire nos valeurs et constitue le socle de notre activité définition de notre offre-clients, réduction de nos impacts, implication de nos salariés.

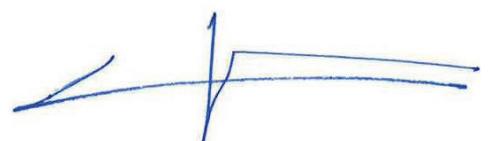
En 2018, Gras Savoye s'engage sur la promotion des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en mettant en place un suivi de ses actions RSE fondé sur ces objectifs. Les ODD constitueront désormais le cœur de nos actions et la référence de la sensibilisation de nos équipes.

Gras Savoye est convaincu que l'Assurance a un rôle majeur à jouer dans la résilience des populations faisant face aux risques économiques et climatiques, notamment dans les pays les moins avancés, et donc les plus vulnérables. Le groupe souhaite développer son leadership dans l'utilisation des “ Analytics ” (collecte et analyse des données dans le temps). Celle-ci est en effet de nature à permettre une prévision et une couverture plus fine des phénomènes naturels extrêmes et d'en atténuer les conséquences pour tous.

Cette cohérence de notre politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale est la mission de l'équipe dédiée, constituée de Pierre Lederer, Directeur juridique, et de Céline Meslier, Responsable de la communication.

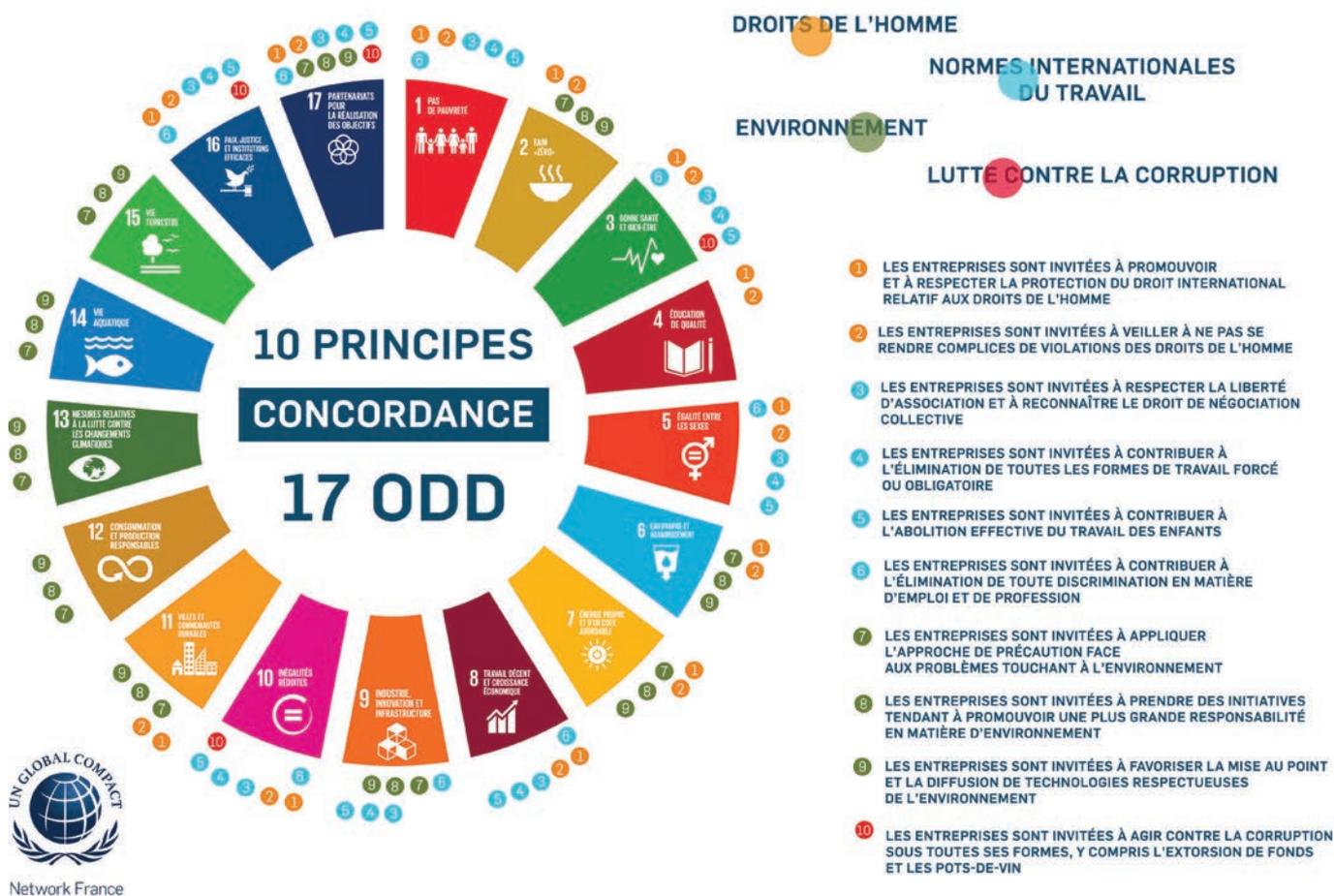
Mais je sais que c'est l'engagement de l'ensemble de nos collaborateurs, de nos fournisseurs-partenaires et de l'ensemble de notre sphère d'influence qui fera de Gras Savoye une entreprise reconnue sur les valeurs d'Excellence et de Responsabilité ”.

Gilles Bénéplanc



Le pacte mondial et les Objectifs de Développement Durable

Le Global Compact est le point de départ de toute démarche responsable pour une organisation cherchant à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par les 193 Etats membres de l'ONU. Ces objectifs universels offrent un agenda que Gras Savoye et ses équipes souhaitent servir par leurs activités pour contribuer à construire un monde meilleur : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité.



Qu'il s'agisse de la mise en œuvre de partenariats multi-acteurs ou d'actions propres à son cœur de métier, principes et pratiques, Gras Savoye par son métier, ses investissements et ses engagements philanthropiques contribue à l'atteinte de plusieurs de ces ODD, comme nous allons le démontrer.

1) Respect des droits de l'homme

ODD



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 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'homme.

Gras Savoye, une société Willis Towers Watson, évolue dans un environnement multiculturel et international. Acteur majeur au plan international, Willis Towers Watson qui occupait la 3^{ème} place en 2017 dans le classement des leaders mondiaux de l'assurance, (Classement Business Insurance), apporte à ses clients de tous types et de toutes tailles, des services et des solutions dans plus de 140 pays.

La marque Gras Savoye est présente en Europe et en Afrique; en France, Gras Savoye agit au plus près de ses clients dans une trentaine de villes en France métropolitaine et cinq bureaux et filiales en Outre-Mer.

Par la nature même de ses activités de conseil, d'intermédiation et de gestion sur ce périmètre mondial, Gras Savoye respecte et soutient les normes relatives aux Droits de L'Homme internationalement reconnues (OIT), conformément au cadre de référence " Protéger, Respecter, Réparer ".

L'entreprise veille tout particulièrement au respect des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

✓ Soins de santé pour tous

Depuis plusieurs années, en vue de réduire les inégalités, contribuer à une meilleure éducation et favoriser plus de bien-être et une meilleure santé (Gras Savoye participe à la couverture santé et prévoyance de 2,5 millions d'assurés dans le monde), le groupe s'est notamment associé à différentes associations porteuses de projets en ce sens de par le monde : Sénégal, Maroc, Mali, République Centre-Africaine,...

A titre d'exemple, MedLink, développée par Gras Savoye, est une application mobile de géolocalisation des prestataires soins de santé utilisée dans une quinzaine de pays en Afrique et au Moyen Orient. En cas de nécessité, elle permet de géo-localiser rapidement les hôpitaux, médecins, pharmacies... Cet outil, déployé auprès des clients de Gras Savoye dans les pays en voie de développement suit le principe de l'OMS selon lequel " la possession du meilleur état de santé qu'il puisse atteindre constitue l'un des droits fondamentaux ".

Nombre de bénéficiaires d'une couverture santé-prévoyance : 1,5 millions dont 1,1 en Afrique.

Gras Savoye est aussi membre actif d'Entreprises & Santé, une association qui aide les entreprises dans la mise en œuvre des politiques de santé de leurs filiales africaines : sensibilisation des employés, de leur famille et de leur communauté dans la prévention et le traitement des maladies chroniques, notamment paludisme et VIH.

Parallèlement et depuis juillet 2014, Gras Savoye accompagne ses clients dans la prévention de la crise sanitaire en Afrique de l'Ouest, liée à la présence endémique du virus Ebola.

✓ Accueil de la diversité et partenariats

Convaincu que la Diversité est une source de richesse et de performance économique et sociale, Gras Savoye soutient de longue date les actions allant dans le sens du meilleur accueil réservé aux personnes, quels que soient leur origine, pays, culture, religion, sexe ou âge.....



Faits marquants en 2016 / 2017

Fin 2016, un comité européen Inclusion et Diversité a été créé par Willis Towers Watson, qui engage toutes ses implantations en Europe de l'Ouest dans une politique volontariste, notamment la France.



Pour renforcer la visibilité de ces convictions, en janvier 2017, Gilles Bénéplanc, Directeur Général, a signé la **Charte de la Diversité** en présence de sa secrétaire générale et de l'ensemble des collaborateurs, s'engageant ainsi à favoriser davantage encore l'inclusion et la lutte contre la discrimination.

De même, Gras Savoye a manifesté son attachement au respect des droits de l'Homme et au droit à la différence en soutenant la **seconde édition mondiale du Dive In Festival, en faveur de la promotion de la diversité et de l'intégration**. Cet événement qui s'est tenu en septembre 2017 dans plus de 32 villes de 17 pays à travers le monde a été l'occasion pour Gras Savoye de co-organiser et co-animer avec son partenaire AIG, un des leaders mondiaux de l'assurance, une conférence sur l'accueil et la promotion des jeunes professionnels. Cette manifestation a également accueilli le partage des bonnes pratiques de deux partenaires clients. Ce rendez-vous témoigne de la volonté de créer des synergies en faveur de l'insertion du plus grand nombre, tout en réduisant les inégalités.

Un Comité Inclusion et Diversité pour la France a été constitué en 2017.

En tant qu'employeur, fournisseur de services, intermédiaire, client ou donneur d'ordres, Gras Savoye, acteur responsable, veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement, de violations des Droits de l'Homme. Cet engagement est notamment exprimé dans le code de conduite en vigueur, qui encourage la reconnaissance de la richesse humaine dans sa plus grande diversité.

✓ Protection des données personnelles

Gras Savoye garantit le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et a inscrit ce principe dans son Code de conduite.

La désignation d'un Correspondant Informatique et Liberté (CIL) dès 2006 a permis ainsi d'assurer la mise en œuvre de mesures de protection, en amont des traitements, lors de projets impactant, et dans la conservation des données après utilisation.

Le CIL reçoit également les demandes d'accès, de rectification et d'opposition des personnes concernées par les traitements de l'entreprise, et les transmet aux directions concernées. En cas de besoin, il est l'interlocuteur de la CNIL et des personnes dont les données font l'objet de traitements.

La prochaine entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est un sujet emmené par le Groupe Willis Towers Watson. Dans ce cadre, Gras Savoye met tout en œuvre pour être en capacité de s'y conformer à compter du 25 mai 2018. Les impacts majeurs du RGPD sur l'activité de Gras Savoye ont été identifiés et un plan d'action contenant l'ensemble des mesures à mettre en place a été établi et mis en œuvre en coordination avec le " Global Privacy Office " du Groupe et les Directions concernées chez Gras Savoye. Ainsi Gras Savoye renforcera encore plus la protection des données personnelles de ses salariés et clients.

2) Conditions de travail et politique de l'emploi

ODD



“ Nous savons que ce sont nos collaborateurs qui nous rendent uniques et sont à l'origine de ce succès ”. Ce principe de management de Gras Savoye sous-tend une politique RH exemplaire et soucieuse de faire progresser l'ensemble des femmes et des hommes qui composent l'entreprise, dans le respect de la diversité.

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.

✓ Élimination du travail forcé et abolition du travail des enfants

Gras Savoye, qui se distingue par la qualité de ses services, sa force d'innovation et sa capacité à apporter à ses clients une expertise globale sur la gestion de leurs risques applique et fait bien naturellement appliquer par ses partenaires, notamment fournisseurs, le principe d'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que celui de l'abolition effective du travail des enfants. Il respecte le code du travail français et va au-delà de la convention collective sectorielle sur de nombreux points, dont l'effort de formation, le temps de travail et les congés pour événements familiaux.

✓ Dialogue Social

Gras Savoye, qui a une tradition forte du dialogue social avec les représentants élus ou désignés du personnel réunit régulièrement ses partenaires sociaux selon l'accord relatif à l'exercice du droit syndical signé en 2005. Les instances représentatives du personnel disposent des moyens de remplir leur mission de manière optimisée, qu'il s'agisse de locaux, budget de fonctionnement, crédits d'heures, formation...

Signataire de la charte de la diversité, Gras Savoye veille à ce que les représentants du personnel ne subissent **aucune discrimination en raison de leur mandat** dans l'évolution de leur carrière.

La Direction des Ressources humaines propose aux représentants élus ou désignés du personnel de bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale afin de pouvoir établir un dialogue constructif et fructueux pour l'ensemble des parties.

- Bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

| CSP | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------|------|------|------|
| Cadres | 19 | 2 | 1 |
| TSE | 6 | 1 | 0 |
| Employés | 8 | 3 | 0 |
| Total | 33 | 6 | 1 |

- Nombre de réunions avec les représentants du personnel

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Délégués du personnel | 78 | 69 | 100 |
| Comité d'établissement | 117 | 132 | 122 |
| Comité central d'entreprise | 8 | 12 | 8 |
| CHSCT | 55 | 56 | 48 |
| Délégués syndicaux | 17 | 14 | 14 |
| Total | 275 | 283 | 292 |

Ce dialogue soutenu permet, de longue date, l'élaboration de nombreux accords : GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), contrat de génération, aménagement et réduction du temps de travail, accord de participation groupe, accord d'intéressement, charte sur le télétravail, plan d'action égalité hommes-femmes...



Faits marquants en 2016 / 2017

En 2016, ont été conclus un accord relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo, un accord relatif à la définition des collèges électoraux dans le cadre du renouvellement des IRP (CE/DP), et un protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection des membres des CE et des DP.

Ce dialogue social a pour finalité de permettre à chaque collaborateur de Gras Savoye de s'épanouir et de développer ses compétences dans et par son travail.

✓ Bien-être au travail

De nombreux accords, politiques et actions contribuent à faire de Gras Savoye une entreprise attractive et dans laquelle il fait bon travailler, telle que l'apprécient les 20 000 personnes interrogées dans le cadre du sondage Statista réalisé par le magazine Capital en novembre 2017.

Gras Savoye avait d'ailleurs déjà reçu la distinction de " **Meilleur Employeur 2015** " dans le secteur de l'assurance.

Gras Savoye Willis Towers Watson France a une nouvelle fois reçu cette distinction et est labellisé " **Meilleur employeur 2018** " par le magazine Capital.

Conscient de la valeur du bien-être au travail pour les collaborateurs, Gras Savoye a initié sa démarche en 2008, à l'issue d'une enquête sur le stress, et la fait vivre grâce à une cinquantaine de membres au sein du comité de pilotage et des comités locaux implantés en France. Ces comités locaux relayent les actions du plan Groupe dans les régions et organisent des moments de convivialité au service du lien social, de la cohésion d'équipe et d'une culture forte d'entreprise (ateliers culturels, création d'espaces de convivialité, activités sportives, pique-nique, concours photos, etc...).

Une trentaine de collaborateurs " lucioles " visent par ailleurs, en proximité, à participer à la mise en œuvre de cette politique. Ils contribuent à identifier les salariés en situation de mal-être afin de les accompagner en local et de rechercher des solutions, voire à faire intervenir le comité de pilotage pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés. En vue de mettre des salariés en situation plus difficile ainsi que leur famille en sécurité, le **logement** étant essentiel à la sécurité et à la capacité de travailler sereinement, une action logement est par ailleurs menée avec différents partenaires.

Celle-ci s'articule à travers de diverses actions telles que les prêts d'accèsion, les prêts pour travaux, les prêts de sécurisation ou encore l'assistance dans les dossiers de surendettement, locatif... Celles-ci concernent 15 à 20 foyers par an.

Les politiques et pratiques RH favorisant l'excellence, l'épanouissement de tous les collaborateurs dans et par leur travail sont nombreuses et formalisées dans **le plan d'actions bien-être au travail**. Ce plan comporte plusieurs volets, et notamment l'intégration des nouveaux collaborateurs (séminaires d'intégration, tutorat, référents), les audits de pénibilité et la mise à jour annuelle des documents uniques d'évaluation des risques, la nomination d'un médiateur interne, la mise en place des RTT dans le but de soutenir une œuvre humanitaire, le réseau d'écoute des situations de mal-être personnel ou professionnel...

✓ Recrutement

La politique de recrutement de Gras Savoye est basée sur les compétences de l'individu. Gras Savoye, dans le respect du principe de non-discrimination, est attentif à promouvoir la diversité des profils au sein des équipes, convaincu que cette idée est génératrice d'innovation et de performance.

Les offres d'emploi (**400 par an environ**), diffusées sur le site internet, sont privilégiées en CDI. Le recours aux contrats à durée déterminée ne s'effectue que dans le cadre d'un éventuel accroissement d'activité ou de remplacement pour cause de maladie.

En 2016, l'effectif se répartit ainsi : **CDI : 94, 2 %**, **CDD : 5,4 % de l'effectif**, **intérimaires : 0,4 %**

La pratique du temps partiel choisi par les collaborateurs conformément aux dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail concerne aujourd'hui près de **10 % du personnel**.

La Direction des Ressources humaines veille à l'application de la politique **d'égalité professionnelle et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes** en matière de recrutement et de rémunération.

La Direction des Ressources humaines veille également à la réalisation du contrat de génération quant à l'embauche et l'insertion durable des populations jeunes et seniors. En 2016, 125 jeunes de moins de 25 ans ont été recrutés, dont 79 en CDI.

Dans le cadre de la Mission Handicap, les candidats sont recrutés sur leurs seules compétences et sans discrimination. Un partenariat avec JLO Conseil a été conclu en 2017 pour augmenter nos recrutements de personnes en situation de handicap.

✓ Politique de formation et développement des compétences

Les collaborateurs dont l'ancienneté moyenne est de **9,8 ans** et la **moyenne d'âge de 41 ans** bénéficient d'une politique de formation ambitieuse qui vise à maintenir et développer leurs compétences et enrichir leur parcours professionnel. Gras Savoye, soucieux de mettre en œuvre les engagements de l'accord GPEC consacre en moyenne **3 %** (contre 1 % prévus par les dispositions conventionnelles) de son budget au titre de l'effort **formation**.

Les lignes directrices de cet accord s'articulent en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Des cursus de formations commerciale et managériale, des formations techniques ou des formations certifiantes ou diplômantes sont proposés par la société.

La participation à des groupes de travail transverses et à des échanges d'expérience, constitue aussi une pratique innovante encouragée pour enrichir les connaissances et synergies entre pairs.

1 159 salariés ont été formés en 2016. Dans un souci d'équité pour l'accès aux formations, **85,7 % de l'effectif féminin a été formé ainsi que 85,6 % des hommes.**

| | Effectif total | | | Effectif formé hommes | | Effectif formé femmes | |
|--------------|----------------|--------------|--------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | H | F | Total | Nombre | % | Nombre | % |
| Cadre | 443 | 709 | 1 152 | 393 | 89 % | 639 | 90 % |
| TSE | 45 | 296 | 341 | 42 | 93 % | 259 | 88 % |
| Employé | 88 | 347 | 435 | 58 | 66 % | 261 | 75 % |
| Total | 576 | 1 352 | 1 928 | 493 | 85,6 % | 1 159 | 85,7 % |

✓ Handicap

Dans le cadre de la **Mission Handicap** créée en 2009, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (**4,90 % en 2017** contre 1,36 % en 2009) est deux fois supérieur à celui observé dans le secteur. Le recours aux ESAT et les actions de sensibilisation du personnel représentent environ 10 % du taux de déclaration.

La politique spécifique dédiée à cette thématique avec la Mission Handicap est relayée par le biais d'affichages, de réalisation de bilans annuels présentés aux instances représentatives du personnel et accessibles sur l'intranet du Groupe. La Mission Handicap accompagne les salariés pour l'élaboration de leurs dossiers de reconnaissance de travailleurs handicapés, d'invalidité et leur renouvellement. La collaboration efficace avec les médecins du travail permet de prévenir les problèmes de santé, mais également de maintenir les salariés concernés dans l'emploi.



Fait marquant 2017

Gras Savoye s'est à nouveau engagé en 2017 à participer à la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées.

De nombreuses actions de sensibilisation ont été organisées pour l'occasion et les collaborateurs des 30 implantations françaises ont notamment été invités à participer à un challenge de marche au profit de l'association Ecole des Chiens guides de Paris et à départager 3 projets de recherche que l'entreprise s'engage à financer pendant 3 ans au travers de la Fondation Arthritis.

Cet événement s'inscrit dans la suite des projets menés dans le cadre de la politique Handicap depuis plusieurs années, tels que les Foulées de l'assurance, la Messine, Glisse en cœur ou la Course Odyssée, ...

✓ Évaluation

Les dispositifs d'entretiens professionnels et d'évaluations individuelles permettent à tous les collaborateurs de faire le point sur leurs perspectives d'évolution, notamment en termes de qualification et d'emploi et ont pour but d'encourager le maintien de leur employabilité.

En 2016, 75 % des entretiens annuels ont été réalisés. De plus, à fin 2016, 70 % des collaborateurs éligibles (CDI avec a minima 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ont eu un entretien professionnel au cours des deux dernières années.

Des guides destinés aux managers évaluateurs et aux évalués sont mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur l'intranet Irhis, pour les accompagner dans le processus d'appréciation annuelle, et 3 sessions de formation ont été organisées à cet effet pour les managers.

Afin de mesurer et d'optimiser les facteurs d'engagement des collaborateurs, une " enquête d'engagement " a été diligentée en 2017 à laquelle 1 646 salariés ont répondu.

✓ Rémunération

La rémunération des collaborateurs associe les équipes aux performances de l'entreprise en reconnaissant la motivation, l'investissement individuel et les performances individuelles et collectives.

531 salariés soit 27,5 % (de l'effectif global) ont bénéficié en 2016 d'une prime à la performance pour un montant total de 513 315 €.

Le rapport des moyennes extrêmes des rémunérations (10 % les plus et 10 % les moins élevés) de l'effectif permanent (CDI présents 12 mois à temps plein) **est de 5,3 en 2016 (22 160 / 117 556).**

✓ Prévention, Sécurité, Santé, Sûreté au travail

La politique de Gras Savoye en matière de gestion des ressources Humaines considère comme fondamentale **la réduction des risques professionnels, la santé, la sécurité et la sûreté au travail** qui conditionnent l'intégrité physique des collaborateurs.

Dès 2008, la réalisation d'une étude menée par Capital Santé et Stimulus auprès de l'ensemble des salariés a permis l'identification des facteurs de risques et les services sensibles. Depuis, un dispositif coordonné en central a été institué, et un Responsable Hygiène Sécurité Groupe a été nommé. Et chaque année, une actualisation des risques en matière de sécurité au travail (DUER), est formalisée pour chaque établissement de l'UES.

La grande majorité des membres **des CHSCT (52 réunions en 2016)** ont été formés aux risques psycho-sociaux en 2014 et un espace intranet à destination de l'ensemble des collaborateurs du groupe est dédié à la sécurité et à l'hygiène.

L'ensemble des salariés sont informés des risques et des procédures à appliquer en cas de situations politiques instables, d'activités criminelles ou de problèmes sanitaires.

La sécurité au travail, quel que soit le lieu d'activité, ou durant les trajets domicile/travail est pour Gras Savoye un sujet de vigilance. Un programme sécurité présenté en 2015 a été suivi par **95,5 %** des effectifs.

Un service santé au travail situé au siège social est composé d'une infirmière et d'un médecin du travail. Les salariés des autres établissements sont suivis sur le plan médical par des services interentreprises.

Le nombre de journées d'absence pour maladie s'est sensiblement réduit ces 3 dernières années : 16 994 en 2014, 14 070 en 2015 et 13 640 en 2016, des même que les journées d'absence pour accidents de trajets : 511 en 2014, 301 en 2015 et 363 en 2016.

Taux de fréquence des accidents de travail : 2014 : 2,24, 2015 : 2,62, 2016 : 2,53

Taux de gravité des accidents de travail : 2014 : 0,037, 2015 : 0,031, 2016 : 0,10

| | | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------|----------------------|------|------|------|
| Accident sans arrêt | Accidents bénins | 38 | 28 | 22 |
| | Accidents de travail | 1 | 2 | 6 |
| | Accidents de trajet | 14 | 13 | 13 |
| Accident avec arrêt | Accidents de travail | 0 | 1 | 2 |
| | Accidents de trajet | 8 | 7 | 8 |
| Total | | 61 | 51 | 51 |

| | Gras Savoye POIDF | | | Secteur d'activité des agents et courtiers d'assurance (6622Z) | |
|-------------------|-------------------|------|------|--|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 |
| Taux de fréquence | 0 | 0,96 | 1,82 | 2,5 | 2,4 |
| Taux de gravité | 0,1 | 0 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Il n'y a eu aucune incapacité permanente, aucun accident mortel de travail ou de trajet ces 3 dernières années.



Faits marquants 2016 / 2017

Signature de la Charte #RoutePlusSûre et mise en place de newsletters régulières sur le risque routier : Gras Savoye s'engage pour la sécurité de ses collaborateurs sur les routes en signant la Charte Route Plus Sûre qui vise à promouvoir les bonnes pratiques en matière de sécurité routière.

Le budget de 849 000 euros destiné en 2016 à l'amélioration des conditions de travail, tels que travaux d'aménagement (travaux de cloisonnement...), achats de matériel et mobilier (fauteuils ergonomiques...), vérification du matériel de sécurité (extincteur...) a été consommé à hauteur de 86,5 %.

L'ensemble de ces questions est intégré à la politique de bien-être au travail et Qualité de vie au travail.

3) Respect de l'environnement

ODD



La réduction de nos impacts environnementaux est un pilier de notre politique RSE, dans un contexte d'accélération des dérèglements climatiques et d'émergence des modèles économiques circulaires.

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

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

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

✓ Réduction des déchets

Gras Savoye est engagé dans une politique de réduction de ses déchets, corollaire d'une démarche réaffirmée de réduction des usages du papier.

L'entreprise accentue ainsi ses efforts dans la **dématérialisation des flux d'information internes et en direction des clients (52 % en 2016 ; 92 % en 2017), et de l'archivage, tout en préservant la sécurité des données et des échanges (76 % en 2016 ; 95 % en 2017).**

La très grande majorité des imprimantes individuelles ont fait place à des copieurs multifonctions. Les cartouches d'encre sont collectées par un prestataire spécialisé qui assure leur recyclage.

Le tri sélectif a été généralisé sur l'ensemble des sites, accompagné des messages de sensibilisation qui conditionnent la pleine réussite de la démarche.

Enfin, le suivi **des volumes de déchets** par filière permet de mesurer l'efficacité des démarches mises en place.

| Déchets réglementés | | | |
|------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| Type | 2014 | 2015 | 2016 |
| DEEE | 0 | 0 | 0 |
| Déchets de maintenance | 347 kg | 60 kg | 720 kg |
| Piles et accumulateurs | 50 kg | 20 kg | 80 kg |
| Tubes fluorescents | 150 kg | 60 kg | 504 kg |
| Total | 547 kg | 140 kg | 1 304 kg |

| Déchets non réglementés | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Type | 2014 | 2015 | 2016 |
| Déchets industriels banals | 3 420 kg | 0 | 0 |
| Papier et cartons | 29 020 kg | 23 000 kg | 24 664 kg |
| Déchets alimentaires | 27 940 kg | 26 742 kg | 10 992 kg |
| Déchets bureau | 45 990 kg | 51 750 kg | 49 880 kg |
| Total | 106 370 kg | 101 492 kg | 85 536 kg |

Volumes des déchets collectés

Pour ce qui concerne la lutte contre le **gaspillage alimentaire**, désormais inscrite dans les obligations de l'entreprise depuis la transcription en France de la directive européenne sur la RSE, Gras Savoye réfléchit pour son siège à mettre en place le dispositif " **Frigo Jaune** " qui substituera le partage à la mise en décharge des excédents de la restauration collective.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de prévention du gaspillage alimentaire sont menées auprès des salariés dans le cadre de la restauration collective.

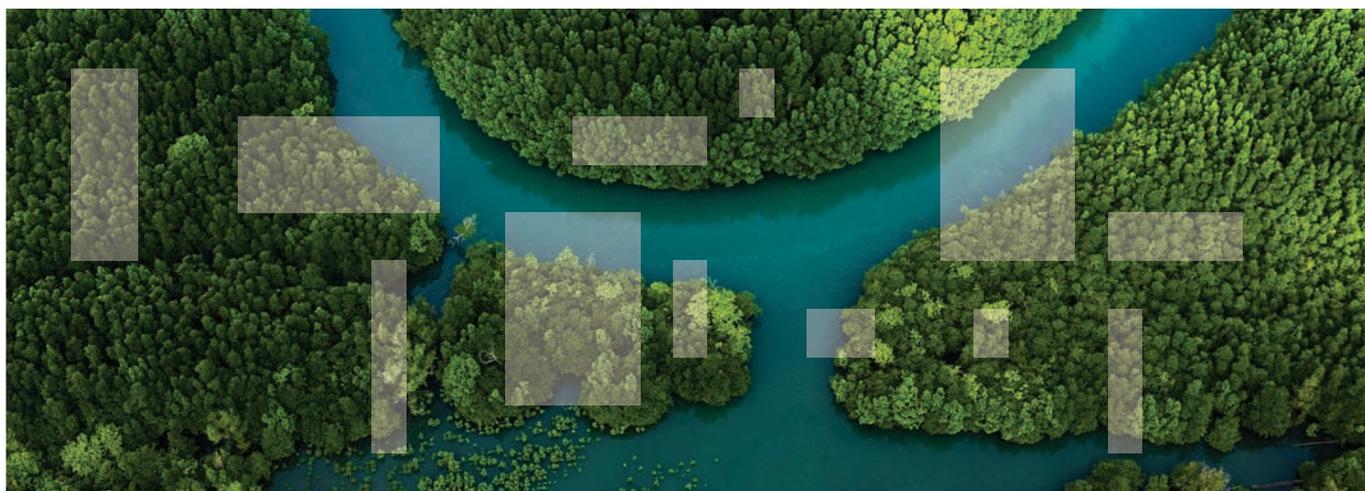
✓ **Frugalité énergétique et réduction de l'empreinte carbone**

Sur le front de la maîtrise de l'énergie, Gras Savoye est passé à une nouvelle étape, proactive et collaborative, **en participant aux travaux de la commission Immobilier Durable** mise en place par l'établissement public de la **Défense**, où se situe le principal établissement du Groupe.

Il s'agit de rechercher des solutions innovantes pour poursuivre la réduction des consommations d'électricité déjà obtenue par la mise en place d'éclairage à Leds, de détecteurs de présence et du Free Cooling pour le rafraîchissement des espaces de travail du siège.

| Etablissements | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| GRAS SAVOYE | 2 710 763 | 2 465 261 | 2 251 857 |
| GRAS SAVOYE BERGER SIMON | 215 863 | 334 542 | 376 749 |
| GRAS SAVOYE GRAND SUD-OUEST | 256 089 | 267 218 | 222 912 |
| Autres sites | 89 390 | 86 633 | 152 085 |
| Total général | 3 272 105 | 3 153 654 | 3 003 603 |

Consommations électriques (Kw/h)



La gestion du parc automobile de l'entreprise se fonde désormais sur la recherche de la **réduction des émissions de CO2**.

Ainsi, **98 % de la flotte est constituée de véhicules émettant moins de 140g de CO2**, et 100 % de la flotte est éligible aux vignettes CRIT'AIR 1 et 2, et donc potentiellement autorisées à circuler pendant les épisodes de pollution.

Ces efforts continus se traduisent dans le bilan carbone de la flotte automobile en progrès significatifs depuis 4 ans.

Concernant les déplacements professionnels, la politique suivie privilégie les déplacements en train, malgré une distance moyenne des déplacements de 460 kms.

Ainsi, **l'empreinte carbone des déplacements professionnels diminue continuellement, passant de 15t CO2 en 2015 à 13t CO2 en 2017.**

✓ **Mobilité durable**

Leader français du courtage d'assurance sur les flottes automobiles, Gras Savoye se doit d'accompagner en pionnier la grande mutation vers une mobilité plus durable.

Gras Savoye accompagne **ses clients dans la mise en place et la promotion de solutions collaboratives** optimisant l'utilisation des véhicules et limitant l'empreinte carbone des déplacements : auto-partage et **car pooling**, **co-voiturage**, **coworking**, **télétravail** et **visioconférences**. Des solutions qui contribuent en plus au bien-être au travail ainsi qu'à la marque-employeur des clients.

L'entreprise contribue également à la modification des comportements des automobilistes qu'elle assure, grâce à 3 leviers principaux :

- **Audits et analyses des comportements et des modes d'utilisation des véhicules.**
Se déplacer au juste nécessaire, conduire sobrement et de manière sûre...
- **Formations sur le risque routier**
- **Sensibilisation à l'éco-conduite et solutions de monitoring**

Gras Savoye propose enfin un accompagnement à l'élaboration de PDE (Plans de Déplacements Entreprises), obligatoire pour les entreprises de 100 salariés et plus.

Ces plans permettent la réflexion sur la réduction des temps de trajets domicile-travail, facteur à la fois de productivité pour l'entreprise et d'équilibre de vie pour les collaborateurs.



Fait marquant 2017

Soucieux d'exemplarité par ses propres pratiques, Gras Savoye a signé en 2017 un accord sur la prise en compte des déplacements à vélo pour l'attribution d'indemnités kilométriques.

✓ **Contribution à l'atténuation du risque climatique et préservation de la biodiversité**

Gras Savoye est **leader sur la couverture des risques pour les parcs d'éoliennes On shore et Off shore**, pour lesquels ont été développées des solutions innovantes.

L'entreprise accompagne le développement d'autres énergies renouvelables telles que l'énergie solaire, l'hydroélectrique, la biomasse ou encore la géothermie.

✓ Contribution à l'adaptation au changement climatique

Willis Towers Watson et Gras Savoye sont également pionniers dans l'utilisation des "Analytics" (collecte et analyse des données dans le temps). Celle-ci est en effet de nature à permettre une prévision et une couverture plus fine des phénomènes naturels extrêmes et d'en atténuer les conséquences pour tous.

Gras Savoye s'illustre par exemple sur la conception de produits d'assurance accessibles et efficaces dédiés aux agriculteurs pour la couverture du risque climatique, sécheresse, orages de grêle, gels..., affectant les cultures, céréales ou vignes, d'un territoire donné. La finalité étant d'aider les cultivateurs à faire face aux phénomènes climatiques extrêmes dont il est désormais certain qu'ils vont se multiplier au cours des années à venir.



Fait marquant 2018

Début 2018, Gras Savoye propose une nouvelle approche des risques d'entreprise, avec la naissance de l'équipe Risk & Analytics qui s'appuie sur la collecte et l'analyse des données propres à une organisation pour lui permettre de comprendre ses vulnérabilités et de piloter ses risques, dont le risque climatique.



4) Lutte contre la corruption - Le code de conduite et son déploiement

ODD



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

Le Code de conduite commun à toutes les sociétés Willis Towers Watson formalise l'ensemble des engagements éthiques, sociaux et environnementaux de Gras Savoye. Il est présent sur le site Intranet et régulièrement mis à jour au sein d'un espace dédié sur lequel se trouve également la Charte des achats responsables.

Ces engagements permettent d'incarner **les 5 valeurs de Willis Towers Watson qui sont : l'orientation client, l'esprit d'équipe, l'intégrité, le respect et l'excellence.**

Le Code de conduite assure avec les **fournisseurs** de l'entreprise le respect des règles de déontologie, de gouvernance et de loyauté dans la pratique des affaires, les règles de promotion de la diversité ainsi que l'application de l'ensemble des règles en matière de respect du droit du travail et des conventions de l'OIT pour tous les salariés et travailleurs étrangers, et enfin les règles de protection de l'environnement.

Y est inscrit également la **Charte des achats responsables.**



Faits marquants 2017

Mise à jour de 3 politiques renforçant la vigilance quant aux comportements éthiques individuels et collectifs chez Gras Savoye :

- Politique de lutte contre la corruption
- Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- Politique relative aux sanctions et contrôle des exportations

✓ Sensibilisation des collaborateurs

100 % des collaborateurs ont reçu une formation à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme en 2017.

Des audits internes sont réalisés et les managers sont formés à la conformité réglementaire. L'ensemble des collaborateurs exposés seront régulièrement formés et évalués en 2018 sur les enjeux éthiques de leur activité, notamment les achats responsables.

✓ Achats responsables

En application des nouvelles lois sur le Devoir de Vigilance et la Transition Énergétique, un audit de Gras Savoye est réalisé depuis 2014 par Ecovadis, la première plateforme collaborative de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales.



Faits marquants 2016/ 2017

Dans le cadre de son évaluation annuelle par **EcoVadis en novembre 2017**, Gras Savoye s'est vu attribuer la note de 59/100, soit une nouvelle **progression de 4 points entre 2016 et 2017**. Cette notation conforte la position de Gras Savoye parmi les 30% d'entreprises les mieux notées par EcoVadis (**niveau Silver**), ce qui renforce son positionnement de fournisseur d'excellence.

La démarche RSE et DD des prestataires et fournisseurs s'intègre dans la logique globale d'intégration de Gras Savoye dans une chaîne de responsabilité : influencer en repensant sa façon d'exercer son activité, d'acheter les produits et les services et encourager les fournisseurs et l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur à s'inscrire dans une logique de développement durable et d'exemplarité. Ainsi, Gras Savoye s'inscrit comme interface d'une boucle vertueuse. **L'ensemble de l'équipe achats de Gras Savoye a été formée en 2016 à la démarche achats responsables.**

L'achat de prestations de services au secteur protégé et adapté s'est particulièrement développé, en lien avec la politique liée à l'emploi des personnes en situation de handicap, ce principalement dans les prestations de traiteurs et nettoyage.



La Charte achats responsables est adressée aux fournisseurs lors des appels d'offres ou lors de la signature de partenariats. Cette Charte encourage les prestataires avec lesquels travaille Gras Savoye à s'intégrer à la démarche RSE, à partager leurs propres démarches, usages, chartes, certifications..., et à diffuser "la bonne parole" en tant que donneurs d'ordre vis à vis de leurs propres fournisseurs. Le nombre d'entreprises ayant une politique RSE active dans le panel des fournisseurs est en constant progrès depuis 3 ans : **0 en 2015 ; 25 % en 2016 et 50 % en 2017. Sur les 10 plus importants fournisseurs de Gras Savoye, 9 sont engagés dans une démarche RSE formalisée et 5 sont adhérents du Pacte Mondial.**

5) Innovation partagée et action sociale

ODD



Créer de la valeur ajoutée et partagée pour ses clients directs et indirects, et l'ensemble des interlocuteurs en lien avec l'activité de Gras Savoye, fait partie de l'ambition de l'entreprise dans la conduite de ses activités. Son savoir-faire fait de lui **un partenaire de confiance**, aussi bien pour des grands chantiers et des ouvrages d'art, que pour l'organisation d'événements sportifs mondiaux ou de manifestations à caractère culturel qui font l'actualité...

Le volume et la répartition de l'activité reflètent la variété de ses interventions ainsi que le potentiel de coopération et partenariat pour innover et créer de la valeur partagée tout en accompagnant la performance et la réalisation de certains ODD.

Gras Savoye compte en effet comme clients en France :

- Des milliers d'entreprises de toutes tailles,
- 5 400 collectivités locales et établissements publics et 350 000 agents de la Fonction Publique Territoriale,
- 150 banques et établissements financiers,
- Près de 45 000 membres de groupements professionnels et affinitaires,
- Près de 2,2 millions de bénéficiaires de contrats de frais de santé, de prévoyance et de santé et à l'international,
- Des millions de consommateurs à travers les contrats d'habitation, auto-moto et les activités de distribution d'assurance (moyens de paiement, téléphonie, emprunteurs, ...).

L'innovation de son Business Model est considérée comme un des **Facteurs Clés de succès** de Gras Savoye et l'opportunité d'avoir de l'impact par les synergies qu'elle propose.



Faits marquants 2017

Lancement de la nouvelle stratégie d'innovation de Gras Savoye en mai 2017, lors de l'organisation de son premier **Hackathon** durant lequel les collaborateurs ont été invités à inventer les offres de demain. Les thématiques, en lien avec l'activité responsable et la valeur ajoutée clients : " Le parcours-client en santé ", " La data au service de notre démarche commerciale ", et " La nouvelle mobilité ".

Oui Care, un assistant personnel santé au quotidien, reposant sur l'interconnexion intelligente des données de l'assuré avec un ensemble de services, existants et à venir, a été le projet sélectionné par le jury sur des critères de valeur ajoutée pour le client, de retour sur investissement et de capacité à être déployé rapidement.

Gras Savoye contribue par ailleurs à **encourager l'innovation et sécuriser le financement participatif pour accompagner la transformation socio-économique.**

L'économie collaborative et participative est en effet considérée par Gras Savoye comme un secteur porteur d'innovation et de services au bénéfice des particuliers. Pour accompagner le développement de ce secteur de l'investissement participatif dont les bénéficiaires sont majoritairement les PME, Gras Savoye accompagne **Finsquare** par une offre innovante qui sécurise et garantit l'investissement participatif en cas de défaillance de l'emprunteur.

Les partenariats et la coopération avec les associations constituent également pour Gras Savoye et ses collaborateurs des opportunités d'apporter **leur contribution citoyenne.**

Le budget mécénat qui a augmenté entre 2016 et 2017 a soutenu différentes **actions philanthropiques** : recherche sur les maladies cardio-vasculaires et les maladies invalidantes, soutien à des associations comme la Cravate Solidaire ou les petits frères des Pauvres...

Objectif 2018

Formalisation d'un dialogue entre les parties prenantes au sein de l'ensemble de l'écosystème en vue de mesurer précisément les attentes, et les opportunités de synergies au service de la stratégie de l'entreprise, afin de susciter des collaborations plus étroites encore entre les parties prenantes.

Gras Savoye engagera l'élaboration d'une " matrice de matérialité " (cartographie des enjeux de l'entreprise) fondée à la fois sur les attentes de l'écosystème et le portefeuille d'activité de Gras Savoye et ses objectifs de développement. Ceci afin de définir un plan d'actions qui prendra en compte les ODD.

5) Communication des engagements

✓ Vis-à-vis des collaborateurs

Les collaborateurs sont régulièrement informés des actions liées aux engagements de Gras Savoye via l'Intranet et l'ensemble des publications externes. Les collaborateurs sont ainsi appelés à se joindre aux initiatives de l'entreprise, par exemple à l'occasion de la Semaine du handicap, ou lors du Dive In festival qui promeut la diversité pour l'ensemble de la profession.





Faits marquants 2017

- Signature de la Charte de la diversité en présence des collaborateurs le 26 janvier 2017.
- Diffusion régulière des informations de prévention liées à la signature de la Charte #RoutePlusSure.
- Diffusion régulière de messages de prévention sur les addictions et la santé au travail.
- Propositions de participer aux actions caritatives organisées par l'entreprise au bénéfice des associations soutenues tout au long de l'année, organisation de challenges de marche, de courses à pied, de votes ou de concours pour impliquer tous les salariés quel que soit leur lieu de travail.
- Atelier Dive In festival le 27 septembre 2017 avec AIG.
- Ateliers de sensibilisation, challenge de marche et vente de goodies pendant la semaine du Handicap du 13 au 19 novembre 2017.

Mise en avant de la politique Inclusion & Diversité dans les présentations de la Direction générale aux collaborateurs, notamment lors de la cérémonie des Vœux de début d'année...

✓ Vis-à-vis des clients

L'engagement de Gras Savoye se matérialise par la publication d'un rapport RSE qui est mis en avant sur la page d'accueil du site Internet de l'entreprise.

Chaque numéro de Gscope (magazine institutionnel de Gras Savoye, adressé à plus de 2 000 clients et prospects) comporte a minima 2 pages sur la RSE et des articles aux différentes causes soutenues par l'entreprise. Ces informations sont également relayées dans les newsletters mensuelles envoyées aux clients, notamment en région.

La présentation institutionnelle 2018 de Gras Savoye comporte une page spécialement dédiée à la RSE.

Enfin, des communiqués de presse sont régulièrement émis sur ce sujet. La notation EcoVadis, la signature du Label diversité et la participation au Dive In festival ont notamment fait l'objet de ce type de diffusion à la presse, ce qui suscite un intérêt croissant des journalistes.



Faits marquants 2017

- Publication d'un communiqué de presse à l'occasion de la signature de la Charte de la Diversité le 26 janvier 2017.
- Mobilisation des journalistes de la presse assurantielle à l'occasion du Dive in festival.
- Participation à une table ronde Inclusion et Diversité le 17 octobre 2017 à l'occasion du salon de recrutement Top Emploi au CNIT de la Défense.
- Parution d'un article dans l'Argus de l'Assurance du 11 décembre 2017 consacré à la politique Inclusion et Diversité de Gras Savoye...

Contacts :

Pierre Lederer

Responsable RSE

pierre.lederer@grassavoie.com

Tel. : +33 (0)1 41 43 52 72

Céline Meslier

Responsable de la Communication

celine.meslier@grassavoie.com

Tel. : +33 (0)1 41 43 55 02

A propos du Groupe Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions logicielles qui accompagne ses clients à travers le monde afin de transformer le risque en opportunité de croissance.

Willis Towers Watson compte 40 000 salariés présents dans plus de 140 pays.

Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent le risque, accompagnent les talents et optimisent les profits afin de protéger et de renforcer les organisations et les personnes. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées : la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels.

Pour en savoir plus : www.willistowerswatson.com

GRAS SAVOYE, Société de courtage d'assurance et de réassurance
Siège Social : Immeuble Quai 33, 33/34 quai de Dion-Bouton, CS 70001, 92814 Puteaux Cedex.
Tél : 01 41 43 50 00. Télécopie : 01 41 43 55 55. <http://www.grassavoie.com>.
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 RCS Nanterre.
N° FR 61 311 248 637. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 001 707 (<http://www.orias.fr>).
Gras Savoye est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)
61 rue Taitbout 75436 Paris Cedex 9. © GettyImages.com - Gras Savoye Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

23/02/18

willistowerswatson.com



GRAS SAVOYE

Willis Towers Watson 