

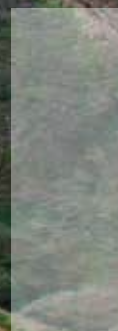


GRAS SAVOYE

Willis Towers Watson 



Willis
Towers
Watson



Communication sur le progrès
Gras Savoye Willis Towers Watson France

21 février 2019

Présentation de l'entreprise

Willis Towers Watson est une entreprise internationale de conseil, courtage et solutions logicielles présente dans plus de 140 pays avec plus de 45 000 collaborateurs. Willis Towers Watson propose une approche nouvelle des problématiques d'entreprise, qui permet de mieux accompagner les organisations dans la maîtrise de leurs risques pour les transformer en opportunité de croissance, les protéger et renforcer en intervenant à la fois sur :

- l'identification, la gestion et le transfert des risques liés à l'entreprise,
- la politique RH et l'optimisation du capital humain,
- la stratégie de l'entreprise vis-à-vis de ses clients.

La France est le 3^{ème} pays du groupe Willis Towers Watson, après les États-Unis et le Royaume-Uni.

En France, la particularité de Willis Towers Watson est d'opérer sous deux marques.



Gras Savoye Willis
Towers Watson France

Sous la marque Gras Savoye Willis Towers Watson France sont regroupées l'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France. Pour devenir le leader du conseil en risque et capital humain, du courtage d'assurances et des solutions globales pour ses clients, Gras Savoye Willis Towers Watson France s'appuie sur :

- la connaissance de leurs enjeux,
- des approches Analytics et actuarielles fondées sur des outils innovants et des bases de données toujours plus précises,
- une expertise des marchés de l'assurance avec des équipes dédiées et des spécialistes métiers,
- une démarche d'innovation et d'amélioration continue, portée par une digitalisation accélérée des processus de l'entreprise.

Premier courtier d'assurance en France depuis 1992 et entreprise de conseil réputée, Gras Savoye Willis Towers Watson France dispose de bureaux dans une trentaine de villes dans l'Hexagone et cinq bureaux et filiales en Outre-mer. Gras Savoye Willis Towers Watson France compte 2 400 collaborateurs en France et 16 000 clients Entreprises, pour un CA brut de 465,7 millions d'euros en 2017, d'après le Classement de l'Argus de l'Assurance paru en juin 2018.


Chiffres clés France :

2 400
Collaborateurs

16 000
Clients Entreprises

30
Implantations
France et Outre-Mer

Nos activités en bref

CRB	Management des risques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une approche globale des problématiques de risques et de placement des risques. ▪ La conception de solutions personnalisées d'analyse et de modélisation basées sur la Data. ▪ Au service des clients Grands comptes et internationaux, des ETI et grandes PME.
	Affinitaire et spécialités	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La garantie pour les entreprises d'optimiser l'exploitation de leur base-clients par des produits d'assurance ou d'assistance sur-mesure en BtoBtoC, BtoC. ▪ Une forte notoriété auprès : des institutions financières, des professions réglementées, en fine art, en RC médicale.
CRB	HCB + Régions 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une organisation qui conjugue les avantages d'une forte proximité géographique et d'un réseau international de premier plan. ▪ Des clients de toutes tailles et de tous secteurs d'activité. ▪ Une grande diversité d'expertises sectorielles, offrant conseil, placement et gestion.
HCB	Assurances de Personnes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une lecture globale des politiques de Santé - Prévoyance – Retraite pour les grands comptes (conseil et gestion). ▪ Une expertise dédiée en Assurance de personnes, secteur public.
	Talents et avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Via CGRM : l'expérience de la gestion en marque blanche. ▪ Des outils d'analyse et de pilotage de la gestion des talents et de la rémunération.

CRB (Corporate Risk and Broking) = Risque d'entreprise et courtage

HCB (Human Capital and Benefits) = Capital humain et Avantages sociaux



Sommaire

3 - 4

Présentation de l'entreprise

7

Le Pacte Mondial et les objectifs de développement durable

10

Conditions de travail et politique de l'emploi

Principes 1, 2, 3, 4, 5, 8, 16, 17

20

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

Principe 10, 16, 17

24

Communication des engagements

6

Déclaration de Gilles Bénéplanc,
Directeur Général de Gras Savoye Willis
Towers Watson France

8

Respect des droits de l'homme

Principes 1, 3, 9, 10, 17

17

Respect de l'environnement

Principes 6, 7, 11, 12, 13, 15, 17

22

Innovation partagée et action sociale

Principes 1, 2, 3, 4, 10, 16, 17

27 - Annexes

Code de conduite
Valeurs de Willis Towers Watson
Bilan des actions caritatives de
Gras Savoye Willis Towers Watson
France

Déclaration de Gilles Bénéplanc, Directeur Général



“ Depuis 2014, Gras Savoye est adhérent 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). A la faveur de l’acquisition de Gras Savoye par Willis Towers Watson France fin 2015, toutes les activités commerciales et les actions RSE en France ont été regroupées sous la marque Gras Savoye Willis Towers Watson France.

Notre engagement au service des principes du Pacte Mondial imprègne chaque année plus fortement 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, quelle que soit la marque sous laquelle ils opèrent en France.

Depuis 2018, Gras Savoye Willis Towers Watson France s’est engagé sur la promotion des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en mettant en place un suivi de ses actions RSE fondé sur ces objectifs. Les ODD constituent désormais en France le cœur de nos actions et nos équipes y sont sensibilisées.

Au plan mondial, le groupe Willis Towers Watson s’engage notamment dans la prévention et le traitement des conséquences du risque climatique, tout particulièrement 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). Celles-ci sont 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.

En France, année après année, la publication de notre Communication sur le Progrès est l’occasion de matérialiser l’engagement de l’ensemble de nos collaborateurs, de nos fournisseurs-partenaires et de notre sphère d’influence sur les valeurs d’Excellence, de Développement Durable et de Responsabilité.

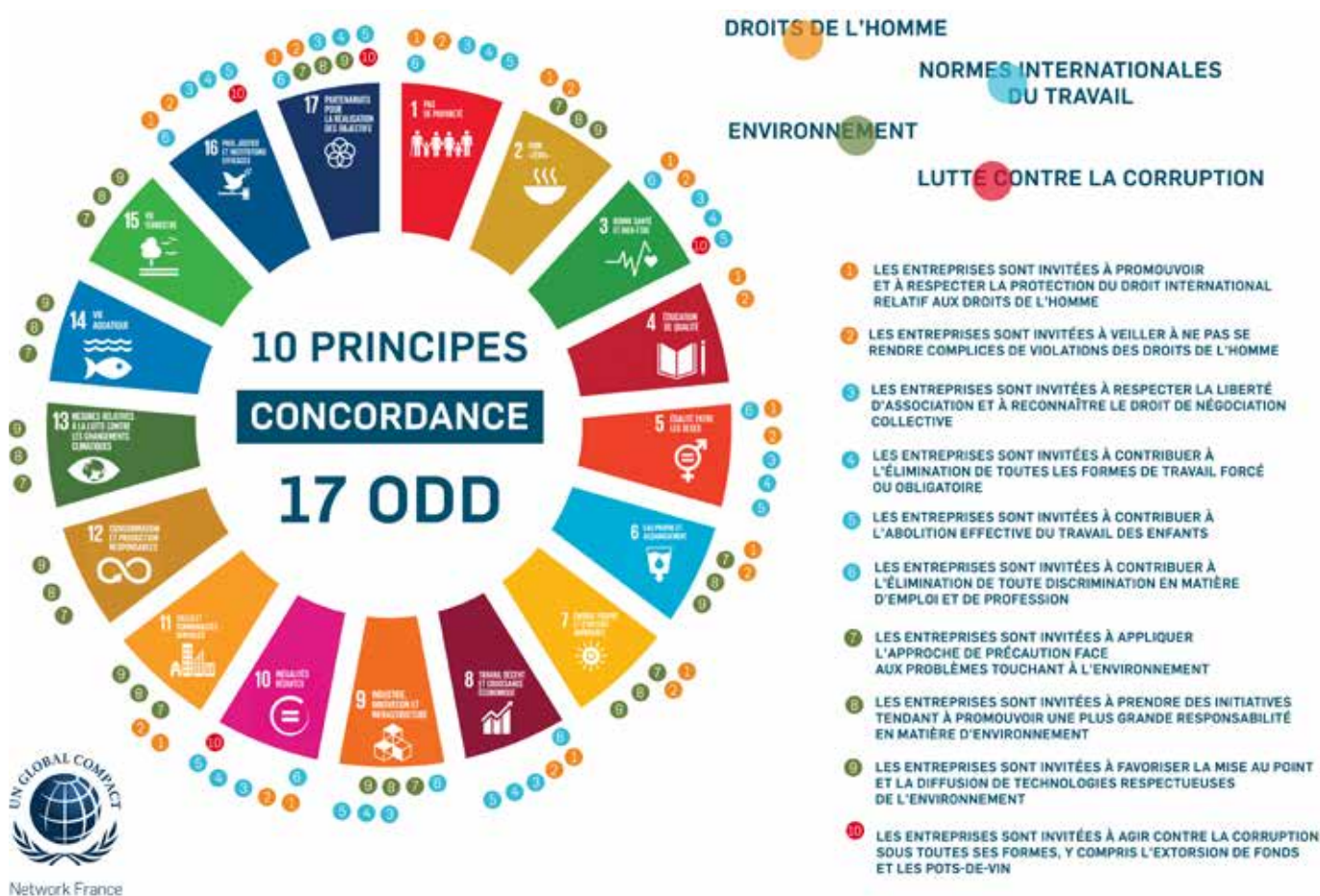
Au nom de Gras Savoye Willis Towers Watson France, je suis heureux de renouveler en 2019 notre engagement en faveur du Pacte Mondial ”.

Gilles Bénéplanc

A blue ink signature of Gilles Bénéplanc, consisting of a series of fluid, connected strokes.

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 Willis Towers Watson France par son métier, ses investissements et ses engagements caritatifs contribue à l'atteinte de plusieurs de ces ODD, comme nous allons l'exposer.

1) Respect des droits de l'homme

ODD



Principe n°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 n°2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'homme.

Gras Savoye Willis Towers Watson France, 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.

Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France 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 aux conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

✓ Accueil de la diversité et partenariats

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

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



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.



Faits marquants en 2018

Gras Savoye Willis Towers Watson France manifeste son attachement au respect des droits de l'Homme et au droit à la différence en soutenant pour la troisième année consécutive **l'édition 2018 du Dive In Festival, une manifestation internationale en faveur de la promotion de la diversité et de l'intégration.** Cet événement qui s'est tenu en septembre 2018 dans plus de 32 villes de 17 pays à travers le monde a été l'occasion pour Gras Savoye Willis Towers Watson France de co-organiser et co-animer avec son partenaire AIG, une des compagnies leader mondiale de l'assurance, une conférence sur **la parité**. 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.

En tant qu'employeur, fournisseur de services, intermédiaire, client ou donneur d'ordres, Gras Savoye Willis Towers Watson France, acteur responsable, veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement, de violation 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.

L'entreprise a ainsi encouragé et soutenu le lancement de trois nouveaux réseaux internes pour poursuivre le déploiement de sa politique Inclusion & Diversité : le réseau Young Professionals, destiné aux collaborateurs de moins de 30 ans, le réseau Women & Supporters et le réseau de soutien aux personnes LGBT.

✓ Protection des données personnelles

Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 par Gras Savoye 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.



Faits marquants en 2018

L'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été anticipée et préparée par le Groupe Willis Towers Watson. Dans ce cadre, Gras Savoye Willis Towers Watson France s'est organisé pour s'y conformer dès le 25 mai 2018. A cette occasion, la Correspondante Informatique et Libertés de Gras Savoye est devenue DPO (Data Protection Officer). Les impacts majeurs du RGPD sur l'activité de Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France. Ainsi Gras Savoye Willis Towers Watson France renforce 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 unique et sont à l'origine de ce succès ”. Ce principe de management de Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 N° 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe N° 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe N° 5 : l'abolition effective du travail des enfants ;

Principe N° 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 Willis Towers Watson France, 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 Willis Towers Watson France, qui a une tradition forte du dialogue social avec les représentants élus ou désignés du personnel réunit régulièrement ses partenaires sociaux, notamment selon l'accord Gras Savoye 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.....

Dans ce cadre, Gras Savoye Willis Towers Watson France veille à ce que les représentants du personnel ne subissent aucune discrimination en raison de leur mandat dans l'évolution de leur carrière. En outre, la possibilité est offerte 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.



Faits marquants en 2018

En 2018, a été conclu un accord portant sur les modalités de constitution et d'organisation de l'instance de coordination des neuf CHSCT de l'UES Gras Savoye. Les Organisations syndicales représentatives comme la Direction ont saisi tout l'intérêt de s'accorder sur la mise en place d'une telle instance permettant d'apporter la plus grande lisibilité aux projets déployés au sein de l'UES Gras Savoye et de leurs conséquences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

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

CSP	2015	2016	2017
Cadres	2	1	5
TSE	1	0	0
Employés	3	0	0
Total	6	1	5

- *Nombre de réunions avec les représentants du personnel*

	2015	2016	2017
Délégués du personnel	69	100	61
Comité d'établissement	132	122	80
Comité central d'entreprise	12	8	12
CHSCT	58	46	58
Délégués syndicaux	14	14	14
Total	283	292	225

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



Faits marquants 2017/18

En 2017, ont été conclus un accord relatif aux contreparties au travail le samedi, un accord d'intéressement des salariés, un accord relatif au régime responsable de garanties collectives de remboursement des frais de santé et un accord relatif au régime surcomplémentaire et non responsable de garanties collectives de remboursement des frais de santé.

En outre, en 2018 un nouvel accord de participation des salariés aux résultats de l'UES a été avec la mise en place d'une formule simple de calcul dérogatoire garantissant une progressivité de l'enveloppe à répartir tenant compte de l'évolution prévisionnelle des résultats de l'entreprise.

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 Willis Towers Watson France 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 2018. Ainsi, depuis 2015, Gras Savoye figure dans la liste des 500 meilleurs employeurs de France d'après 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 en sécurité des salariés et leur famille en situation, une action logement est menée avec différents partenaires. Celle-ci s'articule au travers de diverses actions telles que les prêts d'accession, pour travaux, de sécurisation ou dossiers de surendettement, locatif... pour **15 à 25 foyers par an** en moyenne.

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 solidaires, le réseau d'écoute des situations de mal-être personnel ou professionnel... Gras Savoye Willis Towers Watson France a célébré en 2018 les 10 ans de sa démarche Bien-être au travail au travers d'une journée d'échanges et de partage entre les différents collaborateurs ayant œuvré au bien-être au travail au sein de Gras Savoye Willis Towers Watson France au fil des années.

A cette occasion, les correspondants locaux de la démarche Bien-Être au travail ont pu élaborer ensemble le plan d'actions pour les prochains mois.

✓ Recrutement

La politique de recrutement de Gras Savoye Willis Towers Watson France est basée sur les compétences de l'individu. Gras Savoye Willis Towers Watson France, 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 (plus de 500 par an), 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 de salariés absents.

En 2017, l'effectif se répartit ainsi : **CDI : 94,1 %**, **CDD : 5,9 % de l'effectif**, **intérimaires : 0,3 %**

La pratique du temps partiel choisie 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 femmes et les hommes** en matière de recrutement et de rémunération.

Elle accompagne également l'insertion durable des populations jeunes et favorise le maintien et l'embauche des salariés seniors grâce au plan d'action contrat de génération :

il prévoit notamment :

- le maintien à au moins 20 % chaque année, de la part de recrutements en CDI des salariés jeunes dans l'ensemble des recrutements en CDI
- et l'engagement à ce que la part d'embauches des salariés de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 5 % du total des embauches effectuées en CDI

En 2017, 27,5 % des embauches en CDI concernaient des salariés de moins de 30 ans et 6 % des embauches en CDI concernaient des salariés de plus de 50 ans.

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. En 2018, les propositions de postes sont revêtues du logo de la diversité.

✓ Politique de formation et développement des compétences

Les collaborateurs dont l'ancienneté moyenne est de **9,7 ans** et l'âge moyen de **41,5 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 **2,6 %** (contre 1 % prévus par les dispositions conventionnelles) de son budget au titre de l'effort **formation**.

Les lignes directrices de cet accord s'articulent autour 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 proposées par l'entreprise.

La participation à des groupes de travail transverses, à des échanges d'expérience sont aussi des façons innovantes encouragées pour enrichir les connaissances et pratiques entre pairs. Une initiative autour du reverse mentoring a été lancée en 2017 et une réflexion est en cours pour mettre en place une politique de mentorat afin de poursuivre la partage d'expérience.

Depuis 2009, des salariés (34 en 2017) sont récompensés comme formateurs internes occasionnels pour les formations qu'ils dispensent et le temps consacré chaque année au sein de l'entreprise.



1788 salariés ont été formés en 2017. 90,6 % de l'effectif féminin a été formé ainsi que 88,5 % des hommes.

	Effectif total			Effectif formé hommes		Effectif formé femmes	
	H	F	Total	Nombre	%	Nombre	%
Cadre	455	730	1185	418	92 %	693	95 %
TSE	53	283	336	48	91 %	265	94 %
Employé	93	374	467	66	71 %	298	80 %
Total	601	1 387	1 988	532	88,5 %	1 256	90,6 %

✓ Handicap

Dans le cadre de la **Mission Handicap** créée en 2009, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (**4,80 % 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 la qualité de travailleur handicapé, 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 2018

En mai 2018, Gras Savoye Willis Towers Watson France a publié et diffusé auprès de l'ensemble de ses collaborateurs le bilan des actions de sa Mission Handicap entre 2010 et 2017, l'occasion de faire le point sur une politique volontariste qui porte ses fruits.

A nouveau, Gras Savoye Willis Towers Watson France s'est engagé à participer à la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées du 19 au 23 novembre 2018, dont le thème principal était l'emploi des femmes en situation de handicap.

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 une opération de mobilisation au profit de l'association Ecole des Chiens guides de Paris mais aussi à des ateliers de sensibilisation de la Fondation Arthrités et de la start-up Asperteam, qui favorise l'inclusion des personnes atteintes d'autisme. Grâce au soutien direct de 751 collaborateurs, cette opération a permis de recueillir 5 100 euros de dons pour l'Ecole des Chiens Guides de Paris.

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

✓ Évaluation et rémunération

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 2017, 73 % des entretiens annuels ont été réalisés. De plus, à fin 2017, 58 % 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 salariés sont mis à disposition sur l'intranet RH pour les accompagner respectivement dans le processus d'appréciation annuelle. Trois sessions de formation ont été organisées pour les managers. Enfin, le parcours d'accompagnement des managers à la conduite des entretiens annuels et professionnels a été enrichi par des ateliers de perfectionnement leur permettant d'approfondir certains points comme :

- un atelier " Echanges de bonnes pratiques ",
- un atelier " Réaliser un feed back constructif ",
- et enfin un dernier atelier " Utiliser l'entretien comme un levier de motivation ".

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.

✓ La 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.

569 salariés soit 28,6 % (par rapport à l'effectif global) ont bénéficié en 2017 **d'une prime à la performance** pour un montant total de 561 999 €.

Chaque année, dans le cadre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'entreprise consacre un budget spécifique en vue de résorber les écarts de rémunération distinct de l'éventuelle enveloppe consacrée aux augmentations individuelles.

✓ Prévention, Sécurité, Santé, Sureté au travail

La politique de Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 et Sécurité Groupe a été nommé. Et chaque année, une actualisation de l'analyse des risques en matière de sécurité au travail est réalisée au travers de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), pour chaque établissement de l'UES permettant ainsi de déterminer les plans d'actions à mettre en œuvre.

La grande majorité des membres des **CHSCT (58 réunions en 2017)** 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.

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. Le programme de sécurité présenté dans l'entreprise a été réalisé à hauteur de 82,1 % en 2017.

Un service médical situé au siège social est composé de deux infirmières, au sein duquel intervient également un médecin du travail. Les salariés des autres établissements sont suivis sur le plan médical par des services interentreprises.

Gras Savoye veille à la santé et sécurité au travail en suivant des indicateurs (par exemple le taux d'absentéisme chez Gras Savoye en 2017 s'élève à 4 %, alors même que dans le secteur d'activité des entreprises de services il est de 4,8 % et au niveau national de 4,7 %).

Indicateurs	2015	2016	2017
Taux de fréquence UES	2,6	2,5	2,4
Taux de fréquence Activités des agents et courtiers d'assurance	2,4	2,4	2
Taux de gravité UES	0,03	0,1	0,1
Taux de gravité Activités des agents et courtiers d'assurances	0,2	0,2	0
Total	0,2	0,2	0

Accidents - UES		2015	2016	2017
Sans arrêt	Travail	6	8	9
	Trajet	13	15	13
Avec arrêt	Travail	7	7	7
	Trajet	17	13	19

Gras Savoye s'est engagé 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.

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



Faits marquants 2018

Un budget de **748 000 euros** destiné **en 2017 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. Dans le prolongement de la signature de la **Charte #RoutePlusSûre**, des newsletters sur le risque routier ont été régulièrement adressées aux collaborateurs de Gras Savoye Willis Towers Watson France.

Gras Savoye via sa filiale Sageris a formé 127 personnes en présentiel à la prévention des risques routiers, et mis en place des solutions e-learning chez de nombreux clients, permettant à des conducteurs utilisant des véhicules de fonction, des véhicules utilitaires ou des bus urbains de mieux appréhender les bonnes pratiques sur la route.

L'ensemble de ces questions sont intégrées à la politique de Bien-être et Qualité de vie au travail, qui a fêté ses 10 ans en 2018.

Le service médical a également mené en 2018 un important travail de sensibilisation aux addictions, par le biais de newsletter régulièrement diffusées par mail et relayées sur l'intranet de l'entreprise. Une dizaine de sujets ont ainsi été couverts, de l'addiction à l'alcool ou aux drogues mais aussi aux jeux ou aux téléphones portables.

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 Willis Towers Watson France 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). Ainsi en assurance santé, le recours aux Extranets représente 38,71 % des flux en 2018 contre 25,64 % en 2016, la part du mail augmentant également à 33,56 % des flux contre 29,12 % deux ans auparavant.

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. De plus en plus de bio-déchets sont collectés, de même que les piles et accumulateurs, le plastique et les canettes, tandis que les déchets verre et tubes fluorescents diminuent, remplacés par des composants plus respectueux de l'environnement (led).

Déchets réglementés (en kgs)		
Type	2017	2018
Bio Déchets	13 864 kg	15 752 kg
Filtres usagés	0 kg	3 600 kg
Piles et accumulateurs	51 kg	68 kg
Tubes fluorescents	1 207 kg	200 kg
Déchets non réglementés		
Type	2017	2018
Déchets verre	1 280 kg	480 kg
Papier et cartons	25 440 kg	26 185 kg
Plastique et canettes	231 kg	1 959 kg
Palettes en bois	3 220 kg	2 743 kg
Déchets bureau	70 147 kg	62 327 kg
Total	115 440 kg	113 314 kg

Volumes des déchets collectés

NB : ces chiffres intègrent le site d'Ormes depuis 2017

Le site d'Ormes a recours depuis mars 2017 aux Ateliers du Grain d'Or pour le recyclage de certains déchets (papiers, cartons, canettes, bouteilles plastique, gobelets, piles, cartouches). Les gestes de tri de l'ensemble des collaborateurs d'Ormes ont ainsi permis à une personne en situation d'insertion professionnelle de travailler pendant une semaine, d'économiser l'équivalent de la consommation d'énergie de 4 personnes en France sur une année et de préserver 30 arbres (reporting 2017 établi par les Ateliers du Grain d'Or pour Gras Savoye Willis Towers Watson France).

Par ailleurs des actions de sensibilisation et de prévention du gaspillage alimentaire sont menées auprès des salariés dans le cadre de la restauration collective par le prestataire de restauration en place sur site au siège social, Elior.

Frugalité énergétique et réduction de l'empreinte carbone

Gras Savoye Willis Towers Watson France poursuit la recherche de solutions innovantes pour réduire les consommations d'électricité comme 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.

Consommations électriques (Kw /h)			
Régions	2016	2017	2018
Ile-de-France & Val de Loire	1 854 710	1 683 655	1 534 519
Grand Est	393 704	410 401	392 205
Grand Sud-Est	375 151	382 838	365 415
Hauts-de-France	96 895	393 836	327 619
Grand Sud-Ouest	236 265	244 450	240 858
Grand Ouest	75 518	148 773	131 145
Départements Outre-Mer	103 714	98 515	91 789
Total	3 135 957	3 362 468	3 083 550

L'année 2018 est ainsi marquée par une baisse significative de la consommation électrique globale des sites : -278 918 Kw/h soit -8,30 % par rapport à 2017.

Gras Savoye Towers Watson France a poursuivi en 2018 sa stratégie visant à privilégier des sites d'exploitation plus économes en énergie. Ainsi, les 270 collaborateurs de la plateforme de gestion de Noisy ont emménagé début octobre dans un immeuble ayant obtenu le niveau " Very Good " pour la certification BREEAM.

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

Ainsi, **99 % de la flotte est constitué 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 autorisés 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. Ainsi entre 2017 et 2018, le nombre de véhicules de la flotte a augmenté de +6,3 % pour une hausse de CO2 contenue à +4,7 %.

Concernant les déplacements professionnels, la politique Voyages privilégie les déplacements en train. **L'empreinte carbone des déplacements SNCF continue à baisser**, passant de **15,96t CO2 en 2017 à 13,09t CO2 en 2018**, alors que le nombre de déplacement augmente (7 089 trajets en 2018 contre 7 016 en 2017).

✓ Mobilité durable

Leader français du courtage d'assurance sur les flottes automobiles, Gras Savoye Willis Towers Watson France se doit d'accompagner en pionnier la grande mutation vers une mobilité plus durable. Soucieux d'exemplarité par ses propres pratiques, Gras Savoye Willis Towers Watson France a signé dès 2017 un accord sur la prise en compte des déplacements à vélo pour l'attribution d'indemnités kilométriques.

Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 sobriement et de manière sûre...,
- **Formations sur le risque routier,**
- **Sensibilisation à l'éco-conduite et solutions de monitoring.**

Gras Savoye Willis Towers Watson France propose enfin **un accompagnement à l'élaboration de PDE** (Plans de Déplacements Entreprises), obligatoires 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.

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

Gras Savoye Willis Towers Watson France 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

Gras Savoye Willis Towers Watson France est également pionnier 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 Willis Towers Watson France 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

Depuis le début de l'année 2018, Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France. 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 qui a été signée dès 2017 par les fournisseurs les plus importants de Gras Savoye.**



Faits marquants 2018

Une trentaine de fournisseurs les plus importants de Gras Savoye s'engagent en renseignant le questionnaire RSE qui est accompagné de leurs engagements sur le sujet (Codes de conduite, certifications d'organismes de notation extra-financière, adhésions au Pacte des Nations Unies, rapports RSE, politiques anti-corruption, chartes éthiques, politiques environnementales, politiques en faveur de la Diversité, chartes de l'environnement, etc...).

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 2019 sur les enjeux éthiques de leur activité, notamment les achats responsables.

En matière de sensibilisation des collaborateurs, des journées de la Conformité ont été régulièrement organisées. Une procédure sur le traitement des réclamations clients a été diffusée lors de la Journée de la conformité de janvier 2018, mise à jour lors de la Journée de la Conformité du 13 septembre 2018.

La Journée de la Conformité du 11 décembre 2018 a pour sa part porté sur les conflits d'intérêts conformément aux dispositions de la directive européenne sur la distribution d'assurance entrée en vigueur en octobre 2018 et de la Loi Sapin 2 de décembre 2016.

Des formations obligatoires en ligne ont également été organisées. Ainsi, 1 667 collaborateurs ont reçu une formation à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme en 2018.

✓ Achats responsables

En application des nouvelles lois sur le Devoir de Vigilance et la Transition Énergétique, Gras Savoye fait l'objet d'une notation depuis 2014 par EcoVadis, la première plateforme collaborative de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales.



Faits marquants

Dans le cadre de son évaluation annuelle par **EcoVadis en juillet 2018**, Gras Savoye s'est vu attribuer la note de 58/100, confortant la position de Gras Savoye parmi les 30 % d'entreprises les mieux notées par EcoVadis (**niveau Silver**), ce qui confirme son positionnement de fournisseur d'excellence.

La démarche RSE et Développement Durable des prestataires et fournisseurs s'intègre dans la logique globale d'intégration de Gras Savoye dans une chaîne de responsabilités : 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 Willis Towers Watson France s'inscrit comme interface d'une boucle vertueuse. L'ensemble de l'équipe achats de Gras Savoye Willis Towers Watson France 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, nettoyage et collecte des déchets**.

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 Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France, 9 sont engagés dans une démarche RSE formalisée et 5 sont adhérents du Pacte Mondial.**

5) Innovation partagée et actions sociétales

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 Willis Towers Watson France, 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 Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France et l'opportunité d'avoir de **l'impact par les synergies** qu'elle propose.



Faits marquants 2018

Lancement de la nouvelle stratégie d'innovation de Gras Savoye Willis Towers Watson France en juin 2018, avec l'organisation d'une semaine de l'innovation ouverte à tous les collaborateurs et d'un second **Hackathon**.

Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France 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 Willis Towers Watson France 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 l'Ecole des Chiens-Guides de Paris, l'ONG Play International et l'association Petits Princes.



6) Communication des engagements

✓ Vis-à-vis des collaborateurs

Les collaborateurs sont régulièrement informés des actions liées aux engagements de Gras Savoye Willis Towers Watson France 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 2018

- 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 25 septembre 2018 avec AIG, sur le thème de la parité " Parité, pari d'avenir ".
- Ateliers de sensibilisation, challenge de marche et vente de goodies pendant la semaine du Handicap du 19 au 23 novembre 2018.

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

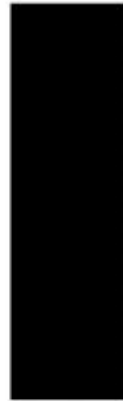
L'engagement de Gras Savoye Willis Towers Watson France se matérialise par la publication d'un rapport RSE qui est mis en avant sur la page d'accueil du site Internet de l'entreprise.

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 Willis Towers Watson France comporte une page spécialement dédiée à la RSE.

Enfin, des communiqués de presse sont régulièrement émis sur ce sujet. La notation EcoVadis, la semaine de l'Innovation, la participation au Dive In festival et la participation à la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées ont notamment fait l'objet de ce type de diffusion à la presse, ce qui suscite un intérêt croissant des journalistes.

Code de conduite



Lettre adressée aux collaborateurs

Chers collaborateurs,

Nous sommes ravis de vous présenter le Code de conduite et d'éthique de Willis Towers Watson. Ce document que nous appellerons le « Code », est un guide important qui expose les pratiques commerciales de Willis Towers Watson. Il détaille les comportements que chacun de nous devrait adopter - des comportements que nous avons toujours encouragés et valorisés.

Nous vous encourageons à lire ce Code, même si certaines sections ne s'appliquent pas à vos fonctions. Si vous avez des questions, veuillez vous adresser à votre responsable ou consulter les autres ressources indiquées dans ce document - elles sont là pour vous aider.

En lisant et en respectant les dispositions énoncées dans notre Code, nous démontrons à nos clients, collaborateurs, actionnaires et aux communautés que nous sommes fiers d'exercer notre activité à travers ces valeurs qui sont le fondement de tout ce que nous faisons. Les valeurs que nous partageons ont été un élément majeur qui a permis de rassembler nos activités. Les valeurs que nous avons identifiées comme étant celles de Willis Towers Watson - un service axé sur le client, le travail d'équipe, le respect, l'excellence et l'intégrité - tissent un lien entre nos collaborateurs et sont au cœur de notre entreprise. Vous pouvez en savoir plus sur ces valeurs en cliquant [ici](#).

Cordialement,

John

Le Code en une page

- Notre entreprise œuvre pour fournir les meilleurs services et solutions à nos clients. Ceci est notre but et l'essence même de votre travail ici, que ce soit directement ou indirectement. Si vous aimez travailler entouré de personnes d'exception pour offrir des services et des solutions de haute qualité, ainsi qu'une expérience optimale aux clients bénéficiant de notre prestation de services, alors vous avez frappé à la bonne porte..
- Agissez toujours avec honnêteté, intégrité et équité dans tout ce que vous faites. Toujours.
- Nous faisons preuve de totale transparence en tout temps. Nous sommes totalement opposés aux pots-de-vin, bakchichs, petits arrangements, pactes, tours de passe-passe et dessous de table ; nous ne tolérons aucune de ces pratiques. C'est simple. Réfléchissez, pourriez-vous expliquer vos actions sans gêne au monde entier et voir votre histoire publiée sur la première page d'un journal international. Si vous avez un doute, contactez votre responsable, les Départements juridiques ou des Risques et de la Conformité et exposez votre situation. Toutes ces personnes sont là pour vous aider à prendre les bonnes décisions. N'hésitez pas à faire appel à elles.
- Nous travaillerons uniquement avec des personnes, partenaires commerciaux et tierces parties qui agissent également avec honnêteté, intégrité et équité et en totale transparence. Leurs comportements ont des répercussions sur notre entreprise.
- Avez-vous passé un accord de confidentialité ou de non-concurrence avec un ancien employeur ? Si tel est le cas, vous devez l'honorer. Il en va de *votre* intégrité.
- Dans notre secteur, nous parlons souvent de la valeur que nous offrons pour répondre aux besoins de nos clients sans dénigrer nos concurrents.
- Si vous êtes témoin de quelque chose, parlez-en. Parlez-en à votre responsable ou appelez la permanence téléphonique des Départements juridiques, des Risques et de la Conformité ou de l'Éthique. Les représailles sont contre nos principes, donc à partir du moment où vous signalez certains faits en toute bonne foi, même si cela devrait poser un problème par la suite, vous serez protégé.
- Vous serez amené à traiter nombre d'informations privées et confidentielles. Assurez-vous qu'elles demeurent privées et confidentielles. Partagez uniquement des informations confidentielles en cas de nécessité, même au sein de l'entreprise. Cela s'applique aux informations sur vos collaborateurs et clients. Vous aimez préserver votre vie privée, n'est-ce pas ? Comme tout le monde.
- Nous offrons des conseils objectifs et neutres à nos clients. C'est une des raisons pour lesquelles ils font appel à nous. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle divers intérêts seraient en jeu, et nous serions dans une position où notre impartialité pour un intérêt par rapport à un autre pourrait être remise en question. Un conflit d'intérêts, ou même ce qui pourrait s'apparenter à un conflit d'intérêts, peut engendrer pour vous et la Société d'importants problèmes. Si vous pensez que vous, ou l'entreprise, seriez/serait confronté(e) à un conflit d'intérêts dans une certaine situation, contactez votre responsable, les Départements juridiques ou des Risques et de la Conformité. Ils vous aideront à gérer la situation.
- Le délit d'initié concerne la négociation de titres financiers au moyen d'informations sensibles et non accessibles au public. Ce type de transaction est illégal. Vous pourriez avoir accès à des informations sensibles de Willis Towers Watson ou d'une société cliente dans le cadre de votre travail. Ne négociez pas ces informations. Vous ne devez divulguer ces informations à aucun membre de votre famille ou ami, ou quiconque en dehors de Willis Towers Watson sans en avoir obtenu l'autorisation.
- Nous respectons la législation des pays où nous intervenons, les lois internationales telles la législation relative aux sanctions et au contrôle des exportations, notre Code et nos politiques qui soutiennent le Code. Connaître et respecter ces législations fait partie de votre travail. Si vous avez des questions concernant l'une de ces lois, contactez votre responsable, les Départements juridiques ou des Risques et de la Conformité. Ces personnes vous conseilleront sur les démarches à suivre.

TABLE DES MATIÈRES

Lettre adressée aux collaborateurs	1
Le Code en une page	2
TABLE DES MATIÈRES	3
1. Introduction : Le Code de Willis Towers Watson	5
1.1 <i>Pourquoi avons-nous un Code ?</i>	5
1.2 <i>Qui doit respecter le Code</i>	5
1.3 <i>Nos responsabilités selon le Code</i>	5
1.4 <i>Se conformer aux lois et réglementations</i>	6
1.5 <i>Informations supplémentaires</i>	6
2. Valeurs de Willis Towers Watson	7
<i>Modèle de prise de décision éthique</i>	8
3. L'importance de s'exprimer	9
3.1 <i>Où (et quand) poser des questions et faire part de ses préoccupations</i>	9
3.2 <i>Enquêtes et conséquences d'une faute professionnelle</i>	9
3.3 <i>Engagement de non représailles de Willis Towers Watson</i>	10
4. Agir correctement pour nos clients et nos partenaires	11
4.1 <i>Un service de qualité et des solutions</i>	11
4.2 <i>Des pratiques commerciales et publicitaires équitables</i>	11
4.3 <i>Contracter et renouveler une assurance</i>	11
4.4 <i>Divulgarion de la rémunération</i>	12
4.5 <i>Réclamations</i>	12
4.6 <i>Lois sur la concurrence mondiale</i>	12
<i>Informations sur la concurrence</i>	13
4.7 <i>Transactions réglementées</i>	14
4.8 <i>Pratique juridique non autorisée</i>	14
4.9 <i>Propriété intellectuelle et droits d'auteur</i>	15
5. Agir correctement pour nos collaborateurs	16
5.1. <i>La diversité et l'inclusion chez Willis Towers Watson</i>	16
<i>Protection de la vie privée des salariés</i>	16
<i>Obligations à respecter avant que ne débute le travail</i>	17
5.2 <i>Santé, sûreté et sécurité sur le lieu de travail</i>	17
<i>Prévenir la violence dans l'espace de travail</i>	17
<i>Consommation de substances</i>	17
6. Agir correctement pour notre Société	18
6.1 <i>Conflits d'intérêts</i>	18

Les conflits d'ordre organisationnel	18
Les conflits d'ordres personnel et familial	18
Emploi extérieur	19
Postes d'administrateurs extérieurs à la Société	19
Opportunités commerciales	19
6.2 <i>Accepter des cadeaux et des divertissements dans le cadre professionnel</i>	20
6.3 <i>Fournir des cadeaux et des divertissements dans le cadre professionnel</i>	20
6.4 <i>Recommandations pour lutter contre la corruption</i>	20
6.5 <i>Sanctions, embargos commerciaux et contrôles à l'exportation</i>	23
6.6 <i>Blanchiment d'argent et lutte contre le terrorisme</i>	23
6.7 <i>Ressources et données de la Société</i>	23
Données confidentielles du client	23
Sécurité de l'information	24
Confidentialité des données	25
Ressources matérielles et systèmes informatiques de la Société	26
Propriété intellectuelle	26
6.8 <i>Médias sociaux</i>	26
7. Agir correctement pour nos actionnaires	27
7.1 <i>Exactitude des comptes et des registres</i>	27
Gestion des archives	27
7.2 <i>Informations sensibles et délits d'initié</i>	28
Conseiller	28
7.3 <i>Audits et enquêtes</i>	28
7.4 <i>Gérer les enquêtes externes</i>	29
8. Agir correctement pour notre communauté	30
8.1 <i>Participation à nos communautés</i>	30
Lobbying	30
9. Exemptions et dispenses	31
10. Requêtes concernant la politique ou le Code	32
11. Reconnaissance	33
ANNEXE	34

1. Introduction : Le Code de Willis Towers Watson

1.1 Pourquoi avons-nous un Code ?

Notre Code est un guide et un document de référence destiné aux salariés de Willis Towers Watson pour les soutenir dans leur prise de décision quotidienne. C'est également un outil qui encourage les discussions portant sur l'éthique et améliore la façon dont nous traitons les questions éthiques et les zones grises auxquelles nous sommes confrontés au quotidien dans notre travail. Les références aux « collaborateurs » présentes tout au long de ce Code doivent être interprétées comme incluant tous les directeurs (à l'exception des directeurs de la société mère, Willis Towers Watson plc - veuillez consulter le paragraphe 1.2 ci-dessous), les agents et les salariés de Willis Towers Watson. Willis Towers Watson plc, ainsi que l'ensemble de nos filiales et sociétés affiliées, sont appelés collectivement Willis Towers Watson ou bien la « Société ».

Notre Code vise à compléter nos normes, politiques et règles déjà en vigueur et ne saurait se substituer à ces dernières. Il contient donc des références aux politiques et procédures de la Société. Ces politiques et procédures sont accessibles à tous les collaborateurs sur le site Intranet de Willis Towers Watson et de Gras Savoye qui peut également inclure des liens vers d'anciens sites et politiques, le cas échéant. Notre Société continuera à élaborer des politiques et mettre à jour celles déjà applicables au besoin. En tant qu'individu, il incombe à chacun d'entre nous de revoir et de nous conformer à ces politiques, y compris les politiques antérieures et les nouvelles politiques qui les remplacent.

1.2 Qui doit respecter le Code

Notre Code s'applique à tous les membres de la communauté Towers Watson Willis. Cela signifie que tous les collaborateurs de Towers Watson Willis, tels que définis ci-dessus, doivent respecter les dispositions du Code. En outre, toutes nos filiales et sociétés affiliées, ainsi que toutes les autres personnes travaillant avec Willis Towers Watson, tels que les entrepreneurs, travailleurs temporaires, tiers, agents et vendeurs doivent respecter les conditions prescrites par le Code et les politiques connexes.

Les sections suivantes s'appliquent également aux Directeurs de la société mère, Willis Towers Watson plc: [1.4. Se conformer aux lois et réglementations](#); [3.1. Où \(et quand\) poser des questions et faire part de ses préoccupations](#); [3.2. Enquêtes et conséquences d'une faute professionnelle](#); [3.3. Engagement de non représailles de Willis Towers Watson](#); [6.1. Conflits d'intérêts](#); [7.2. Informations sensibles et délits d'initié](#) et [9. Exemptions et dispenses](#).

1.3 Nos responsabilités selon le Code

Chez Willis Towers Watson, nous nous engageons à exercer nos activités avec honnêteté, intégrité et impartialité, quel que soit le lieu où nous intervenons. Par conséquent, chacun de nous devons étudier le Code régulièrement et intégrer ses normes dans notre travail quotidien. Nous devons

également rester attentifs aux comportements qui ne permettraient pas de respecter le Code, ainsi qu'aux situations qui pourraient engendrer des comportements illégaux, contraires à l'éthique ou inappropriés. Si vous êtes témoin de violations potentielles, vous devez déclarer ce que vous savez.

Les personnes occupant des postes à la direction de Willis Towers Watson ont des responsabilités supplémentaires afin de s'assurer que nous agissons dans le respect de l'éthique. En tant que responsable, vous devez montrer l'exemple, et votre propre comportement doit servir de modèle à d'autres collaborateurs. Vous devez favoriser une culture de respect et rester vigilants face aux violations avérées ou potentielles du Code, des politiques de la Société ou de la loi.

Les responsables sont également invités à encourager une communication ouverte et honnête. Être responsable chez Willis Towers Watson implique de prendre des mesures lorsque les questions d'éthique sont portées à votre attention et également de soutenir les collaborateurs qui signalent un problème en toute bonne foi. Dans le cadre de ces fonctions, les responsables ne devraient pas hésiter à demander conseils auprès des Départements juridiques, des Risques et de la Conformité.

1.4 Se conformer aux lois et réglementations

Willis Towers Watson exercera ses activités conformément aux lois et réglementations applicables dans les pays où la Société est commercialement active. Le cas échéant, la Société signalera les infractions pénales aux autorités compétentes en vue d'éventuelles poursuites, enquêtera et donnera suite, le cas échéant, aux infractions autres que pénales.

Ce Code ne peut décrire toutes les lois de tous les pays dans lesquels nous intervenons. Nous sommes toutefois chacun responsables du respect des lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. En cas de doute sur la légalité d'un point, nous vous invitons à consulter le Code ou les autres politiques qui sont accessibles sur le site intranet de Willis Towers Watson, ou à contacter les Départements juridiques, des Risques et de la Conformité.

Par ailleurs, Willis Towers Watson est tenu de fournir des informations complètes, justes, précises, compréhensibles en temps opportuns dans les rapports et documents qu'il dépose auprès, ou soumet à la *Securities and Exchange Commission*, l'organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers et dans toute autre communication publique.

1.5 Informations supplémentaires

Nous attirons votre attention sur le fait que le respect de notre Code n'est pas une garantie d'emploi ou de service continu. Il peut être modifié et changé à tout moment par Willis Towers Watson et ce à l'entière discrétion de la Société. Lorsque les lois nationales prévoient des exigences différentes de celles de notre Code, nos collaborateurs qui travaillent dans ces pays sont tenus de respecter ces exigences en primauté.

2. Valeurs de Willis Towers Watson

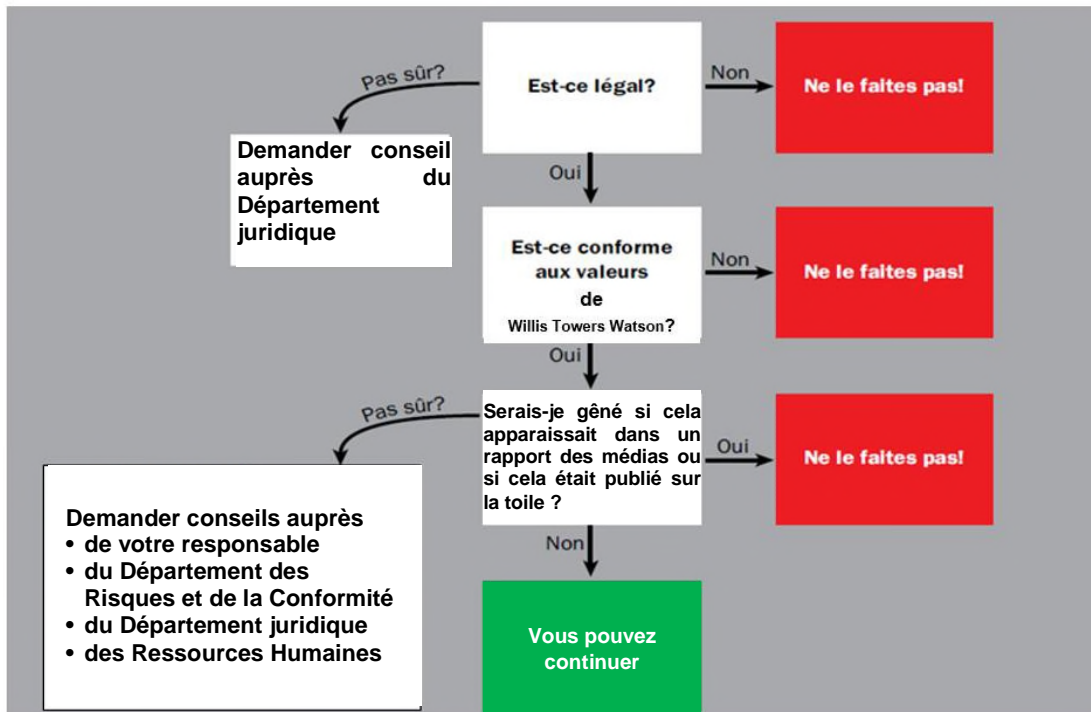
Cinq valeurs essentielles façonnent le mode d'exercice des activités de Willis Towers Watson, à savoir :

- **Axé sur le service au client** : Nous souhaitons le succès de nos clients. Dans chaque interaction et au regard de chaque solution, nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients - nous nous efforçons de comprendre leurs besoins, tout en respectant leurs points de vue et en dépassant leurs attentes.
- **Le travail d'équipe** : Lorsque vous faites appel à l'un d'entre nous, vous faites appel à nous tous. Nous apportons des solutions innovantes et des conseils de première classe à nos clients en travaillant au-delà des limites commerciales, géographiques et fonctionnelles. Nous nous soutenons mutuellement pour réussir et créer plus de valeur en travaillant ensemble.
- **L'intégrité** : Lorsqu'ils font appel à nous, nos clients investissent plus que du temps et de l'argent : ils investissent également leur confiance. Nous cherchons à gagner cette confiance tous les jours grâce à notre professionnalisme, en faisant ce qui est juste et en disant la vérité. Nous assumons la responsabilité de nos actes et de nos résultats envers les organisations et les personnes avec lesquelles nous interagissons - y compris les clients, les actionnaires, les régulateurs et mutuellement entre nous.
- **Le respect** : Nous écoutons nos interlocuteurs et apprenons les uns des autres. Nous soutenons et valorisons les différences, nous encourageons une culture inclusive, nous agissons avec transparence, honnêteté et nous accordons le bénéfice du doute aux autres. Nous traitons nos relations internes et externes à la Société, avec impartialité, décence et civisme.
- **L'excellence** : Nous nous efforçons de créer et de préserver une culture de l'excellence. Plus important encore, cela signifie un engagement inébranlable à l'égard du développement professionnel et personnel de nos salariés. Nos collaborateurs sont responsables du développement de leur expertise, de leurs aptitudes professionnelles et de leurs compétences, tandis que la société se munit d'outils et offre des possibilités qui permettent d'assurer le développement de manière continue. En affaires, l'innovation, la qualité ainsi que la gestion des risques ont pour nous une place essentielle.

Modèle de prise de décision éthique

Ce Code donne un aperçu des exigences générales imposées par les législations applicables et les principes commerciaux prudents, et fixe certaines normes de conduite que vous devez respecter. Il ne couvre pas toutes les situations possibles ou certaines circonstances auxquelles vous pourriez être confrontés au cours de votre carrière au sein de la Société.

Vous devez faire preuve de discernement en toutes circonstances et appliquer les principes et les politiques qui forment la base de ce Code dans toutes vos activités. Le modèle de prise de décision éthique fournit un cadre qui comprend trois demandes de renseignements qui permettront d'exercer votre jugement.



3. L'importance de s'exprimer

3.1 Où (et quand) poser des questions et faire part de ses préoccupations

Pour toute question concernant le Code, la politique de la Société ou la loi, veuillez systématiquement demander conseil. Un certain nombre de personnes/ départements peuvent vous aider. N'hésitez pas à contacter les personnes/ départements suivant(e)s pour leur soumettre vos questions, préoccupations ou rapports :

- Votre responsable
- Les ressources humaines
- Le Département des Risques et de la Conformité
- Le Département juridique
- La permanence téléphonique en charge de l'Éthique et de la Conformité de Willis Towers Watson (voir ci-dessous)

Si vous estimez, en toute bonne foi et pour des motifs raisonnables, que le Code n'est pas respecté, vous devez immédiatement en faire part à l'une des instances susmentionnées. Les directeurs de Willis Towers Watson plc doivent signaler les violations au Comité de vérification

Des efforts seront faits pour maintenir la confidentialité dans les limites juridiques et pratiques. Si signaler une violation à l'une des personnes nommées ci-dessus vous met mal à l'aise, ou si vous pensez que les faits que vous exposerez ne seront pas traités de façon satisfaisante, vous pouvez faire part de vos inquiétudes à la permanence téléphonique en charge de l'Éthique et de la Conformité.

La permanence téléphonique (la « Permanence téléphonique ») en charge de l'Éthique et de la Conformité est gérée par un prestataire indépendant. Ce service est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Si les personnes sont invitées à décliner leur identité, les rapports peuvent rester anonymes lorsque la législation locale le permet. Les rapports anonymes seront traités dans la mesure du possible sur la base des renseignements fournis. Les appels à la Permanence téléphonique sont gratuits. Vous trouverez les numéros de la Permanence téléphonique dans l'Annexe du présent Code.

3.2 Enquêtes et conséquences d'une faute professionnelle

Notre Société pourra prendre rapidement des mesures en cas de non-respect du présent Code, comme notamment entreprendre des enquêtes concernant les violations signalées. Si la Société estime qu'une personne n'a pas respecté notre Code, elle prendra les mesures appropriées qui, dans les cas les plus graves, pourraient entraîner le licenciement de la personne concernée (pour les agents et les salariés de la Société). En fonction de la gravité de la violation, Willis Towers Watson pourra prendre d'autres mesures appropriées, y compris tenter une action en justice ou signaler les faits aux autorités gouvernementales et aux organismes de réglementation.

3.3 Engagement de non représailles de Willis Towers Watson

Il est important de souligner que Willis Towers Watson ne tolère aucune représaille contre toute personne qui signalera une violation du Code en toute bonne foi. Ainsi, toute personne qui agirait en représailles à des faits qui nous auraient été signalés pourra faire face à des mesures disciplinaires pouvant entraîner son licenciement. Signaler des faits en toute **bonne foi** signifie que vous avez de bonnes raisons de croire qu'une situation peut potentiellement être contraire à l'éthique ou illégale et que vous faites un compte rendu intégral et fidèle de vos préoccupations. Cela ne signifie pas que vous devez prouver sans l'ombre d'un doute qu'une faute professionnelle a été commise.

4. Agir correctement pour nos clients et nos partenaires

4.1 Un service de qualité et des solutions

Notre réputation repose sur l'intégrité de nos salariés et sur la qualité de nos services et de nos solutions. C'est la raison pour laquelle nous nous montrons honnêtes lors de la présentation de nos compétences et capacités dans nos offres. Nous déployons tous nos efforts pour respecter nos engagements. Nous sommes tous personnellement responsables de la qualité de nos services professionnels. Le cas échéant, nous sommes également responsables en tant qu'individus du maintien des licences et permis professionnels.

4.2 Des pratiques commerciales et publicitaires équitables

Chez Willis Towers Watson, nous luttons énergiquement pour devenir le leader du marché international. Toutefois, nous devons respecter la loi et ne pouvons faire de déclarations qui pourraient nuire à notre réputation d'intégrité et de traitement équitable. Nous sommes tous tenus d'agir et d'exercer nos activités de manière juste, éthique et légale.

Nous sommes tenus de nous assurer que les informations que nous fournissons à nos clients actuels et potentiels à propos de nos solutions et services sont justes, concrètes et complètes. Nous ne devons faire aucune déclaration mensongère ou trompeuse dans le but d'obtenir ou de conserver un marché. Nous devons fournir des conseils objectifs et impartiaux dans l'intérêt de nos clients.

De même, nous ne devons pas faire de déclarations mensongères, trompeuses ou désobligeantes à propos des services et des solutions d'un concurrent. Nous remportons des marchés avec intégrité et non en dénigrant nos concurrents.

Nous devons faire notre possible pour obtenir de nos nouveaux clients et des clients potentiels les informations qui nous permettront de comprendre leurs besoins et exigences. Nous devrions également nous assurer qu'ils sont pleinement conscients de l'importance du rôle de Willis Towers Watson dans toute transaction, y compris les obligations de Willis Towers Watson envers le client et vice versa ainsi que les obligations envers d'autres parties concernées, telles que les assureurs.

Les informations doivent être intégralement fournies à nos clients en temps opportuns afin de permettre à ces derniers de prendre des décisions équilibrées et éclairées.

4.3 Contracter et renouveler une assurance

Willis Towers Watson ne pourra pas, directement ou indirectement,

- (i) accepter ou demander d'un assureur, en toute connaissance de cause, qu'il fournisse une

estimation fautive, fictive, majorée, artificielle, « Alternative » ou « à jeter », ou tout devis qui ne représenterait pas la meilleure estimation de la prime d'assurance minimale qui serait appliquée au client par l'assureur

- (ii) accepter ou demander d'un assureur une compensation en raison des compagnies d'assurance sélectionnées par Willis Towers Watson pour le lancement d'appels d'offres ;
ou
- (iii) accepter ou demander d'un assureur une promesse ou un engagement que ce dernier utilisera les services de courtier, l'agence, les services de consulting et de production de Willis Towers Watson, y compris les services de courtier en réassurance, l'agence, les services de production, à la condition sine qua non qu'une compensation circonstancielle sera reçue ou bien le fait d'obtenir toute autre chose qui aurait une valeur matérielle pour l'assureur.

L'interdiction figurant aux paragraphes (ii) et (iii) ne s'applique pas aux compensations autorisées par les assureurs.

4.4 Divulcation de la rémunération

Nous devons divulguer à nos clients toute rémunération que nous percevons en lien avec les services offerts à ces clients. Notre politique de divulgation est applicable parallèlement aux exigences juridiques ou réglementations en vigueur et elle est fondée sur les principes suivants :

- Nous ne percevons aucun revenu secrètement. Notre rémunération sur les tâches effectuées pour un client sera acquise conformément aux lois locales et divulguée au client comme en disposent ces lois ;
- Nous n'interviendrons pas si notre action est susceptible de compromettre les intérêts de nos clients ;
- Nous ne tromperons pas nos clients ou les marchés dans lesquels nous intervenons.

Si vous avez des doutes quant à la manière dont nous sommes rémunérés pour nos services, vous devriez en parler à votre responsable ou à l'agent de conformité officiellement désigné.

4.5 Réclamations

Chez Willis Towers Watson, nous faisons tout notre possible pour que nos clients bénéficient du service qui représente le mieux leurs intérêts. Toutefois, nous reconnaissons que nos services peuvent parfois ne pas répondre aux attentes des clients. Par conséquent, nous avons mis en place des procédures pour traiter les réclamations. Les collaborateurs sont tenus de suivre ces procédures afin que les réclamations des clients puissent être traitées correctement.

4.6 Lois sur la concurrence mondiale

Afin de concurrencer nos adversaires en toute légalité et avec intégrité, nous devons également respecter la réglementation commerciale et les lois antitrust et sur la concurrence. En cas de non-respect de ces lois, Willis Towers Watson et vous-même pourriez être poursuivis au civil ou au pénal,

y compris faire face à de fortes amendes et peines d'emprisonnement.

Bien que les lois sur la concurrence soient complexes, elles interdisent généralement aux concurrents de passer des accords susceptibles de restreindre les transactions commerciales pour le marché comme notamment la fixation des prix, le truquage des offres ou le partage ou la répartition des marchés, des territoires ou des clients. Il est important de noter que les accords peuvent être officiels ou officieux, et que même une poignée de main ou un billet glissé sous une serviette lors d'un cocktail pour sceller un de ces accords pourrait être considéré comme illicite. En particulier, vous devez toujours éviter les sujets de discussion et les accords interdits suivants lorsque vous interagissez avec des concurrents :

- La facturation, y compris les termes et conditions de service
- Les réponses aux demandes de propositions ou d'offres
- Les particularités des accords de la Société avec tout client
- La division ou la répartition des marchés, y compris l'attribution de certains clients ou de certaines zones géographiques

Les lois sur la concurrence interdisent aussi généralement de conclure des accords officiels ou officieux avec des fournisseurs ou des clients qui peuvent restreindre la concurrence. En particulier, vous ne pouvez en aucun cas :

- Accepter de boycotter un client ou un fournisseur
- Aider un client à prendre part à un accord ou des échanges anticoncurrentiel(s)
- S'entendre avec un client ou une tierce partie qui redistribue des produits ou des services de Willis Towers Watson pour qu'il/ elle facture un prix minimum ou offre une réduction maximum
- Effectuer un achat auprès d'un distributeur au vu de l'engagement du distributeur de Willis Towers Watson à fournir des services
- S'entendre avec un client sur le fait que Willis Towers Watson n'acceptera pas de missions commanditées par les concurrents du client, sans avoir consulté préalablement votre direction et le département juridique
- Fournir des services de Willis Towers Watson aux clients à condition que le client n'effectue pas de transactions commerciales avec un concurrent de Willis Towers Watson, sans avoir consulté préalablement le département juridique

Informations sur la concurrence

En outre, vous devez veiller tout particulièrement à votre participation à des groupes industriels ou des associations professionnelles ou commerciales dans lesquels sont représentés des concurrents. Dans ce type de situations, vous devez éviter de faire des déclarations ou de prendre des mesures susceptibles de porter atteinte ou d'être contraires à la législation antitrust.

La collecte d'informations concernant le marché, y compris des renseignements sur nos concurrents

et leur offre de services, est tout à fait légale et acceptable si nous obtenons et utilisons ces renseignements de manière légale. Vous êtes tenu de respecter la confidentialité ou l'exclusivité des informations des autres entreprises. Vous ne devez jamais demander ou utiliser les informations confidentielles ou exclusives d'une autre partie sans avoir obtenu l'autorisation explicite de le faire.

Si des informations confidentielles ou exclusives vous sont proposées et que vous pensez qu'elles ont pu être obtenues de mauvaise manière, vous devez immédiatement en informer votre responsable, ou les Départements juridiques ou des Risques et de la Conformité. Cela est particulièrement important pour les collaborateurs de Willis Towers Watson qui étaient précédemment salariés par un concurrent.

La confidentialité de certains types d'informations, y compris toute information concernant le choix des sources gouvernementales américaines, doit être préservée conformément à la législation fédérale américaine sur l'intégrité du processus d'appels d'offres. Les collaborateurs qui prennent part à des appels d'offres des gouvernements fédéraux américains sont censés connaître et respecter les exigences liées à l'accès à de telles informations. Des lois et réglementations de ce type peuvent être applicables lorsque l'on travaille avec des agences gouvernementales dans d'autres pays. Veuillez contacter le Département juridique si vous souhaitez savoir si les informations sont soumises à ces lois ou bien pour obtenir des conseils relatifs à ce type de situations.

Si l'on vous demande de signer un accord de confidentialité ou de divulgation pour les tierces parties afin d'obtenir des informations d'un tiers, vous devez contacter le Département juridique pour obtenir de l'aide. Vous ne pouvez pas signer ce type d'accord sans que le Département juridique n'ait examiné l'accord et donné son approbation.

4.7 Transactions réglementées

Dans certains secteurs d'activité, les services que nous offrons à nos clients sont réglementés par les autorités gouvernementales. Vous êtes tenu d'obtenir et de maintenir en vigueur toutes les licences et qualifications professionnelles nécessaires pour vous permettre d'effectuer de tels services et vous conformer aux exigences réglementaires. Contactez votre agent dédié à la conformité, ou votre Département juridique si vous avez des questions ou besoin de soutien pour vous conformer aux exigences réglementaires.

4.8 Pratique juridique non autorisée

Willis Towers Watson n'étant pas un cabinet d'avocats, nous devons éviter d'offrir des services juridiques aux clients dans les pays où la pratique du droit en tant qu'activité est exclusivement réservée aux cabinets d'avocats. Parmi ces pays, on compte le Brésil, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni. Dans quelques pays d'Europe continentale, Willis Towers Watson peut légalement fournir ce qui serait généralement considéré comme des conseils juridiques dans le reste du monde.

Les collaborateurs qualifiés de Willis Towers Watson peuvent conseiller un client quant à l'interprétation ou l'application des lois ou de réglementations dans le cadre d'autres services de consultation que la Société fournit à ce client. Toutefois, le client devrait être encouragé de contacter

son propre conseiller juridique. Il est important de noter que nous ne devons pas accepter une mission d'un client si celle-ci consiste principalement à fournir des conseils juridiques.

En cas de doute sur les pratiques juridiques autorisées dans un pays, veuillez contacter le Département juridique qui pourra vous aider à interpréter les règles locales

4.9 Propriété intellectuelle et droits d'auteur

Willis Towers Watson utilise une grande variété de produits, de publications et de matériels appartenant à des tierces parties et ces produits et matériels peuvent être protégés par des lois relatives à la propriété intellectuelle (comme notamment les droits d'auteur) et diverses licences, les accords concernant l'utilisation de ces produits et matériels. Les autres doivent respecter nos droits de propriété intellectuelle, et nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Les lois sur le droit d'auteur de la plupart des pays interdisent la copie, la distribution, l'utilisation et la diffusion de matériels protégés sans l'autorisation préalable du détenteur des droits d'auteur. La distribution interne ou externe de documents protégés par des droits d'auteur n'est jamais autorisée sans permission. Ceci comprend la publication de documents sur un site intranet ou sur des lecteurs réseau. Le matériel protégé par les droits d'auteur comprend les pages internet, les logiciels, les outils, les bases de données, les articles ou autres publications, les illustrations et les vidéos.

5. Agir correctement pour nos collaborateurs

5.1. La diversité et l'inclusion chez Willis Towers Watson

Willis Towers Watson s'engage à employer une main-d'œuvre diversifiée et à créer un environnement inclusif, qui favorise l'autonomie de tous les collaborateurs. Notre but est de créer un espace de travail qui attire les personnes les plus talentueuses et leur permette de développer tout leur potentiel. Nous défendons le droit de travailler dans un environnement qui favorise la courtoisie et le respect mutuel. Nous souhaitons également favoriser un espace de travail où toute forme de harcèlement est bannie, y compris le harcèlement sexuel.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail ou dans tout autre espace lié au travail. Cela comprend tout harcèlement en lien avec l'origine, la couleur, l'identité ou l'expression sexuelle, la religion, le sexe, le statut matrimonial, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, le statut d'ancien militaire, l'origine familiale, l'origine nationale ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Les responsables sont tenus de mettre en œuvre et d'appliquer cette politique.

Les comportements illustrant le harcèlement peuvent varier, mais ils ont généralement pour but de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut notamment comprendre des avances sexuelles non sollicitées (qu'il s'agisse d'avances verbales, physiques, ou formulées par le biais du langage corporel ou d'insinuations), les menaces de violence et les plaisanteries ou les remarques blessantes. Il en va de même pour l'intimidation, qui consiste à humilier, insulter, intimider ou isoler un autre individu.

Notre Société ne tolérera aucune représaille contre toute personne qui signalera en toute bonne foi un acte de discrimination ou de harcèlement ou qui participera à une enquête dans ce type de témoignages. Toute personne agissant en représailles pourra faire l'objet de mesures disciplinaires adaptées.

Protection de la vie privée des salariés

Nous devons tous mutuellement respecter la vie privée d'autrui en préservant les données personnelles de nos collaborateurs. Notre Société s'engage à protéger ces données conformément à l'ensemble des lois relatives à la protection des données personnelles.

Si nous obtenons des informations personnelles sur un collaborateur dans le cadre de nos missions effectuées pour Willis Towers Watson, nous devons accorder une attention particulière afin de les protéger. Plus particulièrement, nous ne devrions pas faire de déclarations ni émettre de recommandations à propos de collaborateurs ou de salariés travaillant actuellement ou ayant travaillé par le passé pour Willis Towers Watson ou à propos de collaborateurs ou de salariés de toute société connexe sans avoir obtenu l'approbation des Ressources Humaines. Par exemple, les vérifications de routine effectuées par les employeurs potentiels devraient être transmises aux Ressources Humaines. Il peut toutefois s'avérer opportun, pour un responsable d'aborder avec un client les qualifications et

l'expérience d'un collaborateur actuellement employé si cela a un rapport avec la mission actuellement effectuée pour ce client

Obligations à respecter avant que ne débute le travail

Nous devons respecter toutes les obligations ayant trait à la non-concurrence, la non-sollicitation ainsi qu'à la confidentialité auxquelles nous avons accepté de nous soumettre dans le cadre de notre relation de travail avec Willis Towers Watson. Il est également important pour nous de respecter les engagements similaires que nous avons pris, le cas échéant, auprès d'anciens employeurs.

5.2 Santé, sûreté et sécurité sur le lieu de travail

Nos collaborateurs sont notre meilleur atout, faisant de la sécurité et de la sûreté nos principales préoccupations. C'est la raison pour laquelle nous devons tous respecter les réglementations et lois applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement, ainsi que toutes les procédures de sécurité affichées.

Prévenir la violence dans l'espace de travail

De par notre attachement à la santé, la sûreté et la sécurité, nous insistons sur le maintien d'un espace de travail où toute forme de violence est exclue. La violence comprend les menaces, l'intimidation ou les tentatives d'instaurer la peur chez les autres. Si vous soupçonnez ce type d'incidents ou des menaces de violence au travail, parlez-en immédiatement à votre responsable ou un autre responsable de la Société.

Consommation de substances

Notre Société s'engage également à garantir un environnement sûr, productif et exempt de drogue. Il est formellement interdit d'être sous l'influence de drogues illégales, d'alcool ou de toute autre substance lorsque vous vous trouvez dans les locaux de Willis Towers Watson. Cette règle s'applique également à tout autre endroit où nous intervenons au nom de notre Société.

6. Agir correctement pour notre Société

6.1 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle divers intérêts seraient en jeu, et dans laquelle nous serions dans une position où notre impartialité pour un intérêt par rapport à un autre pourrait être remise en question. Un conflit d'intérêts, ou même ce qui pourrait simplement s'apparenter à un conflit d'intérêts, pourrait être néfaste pour nous, nos collaborateurs, notre Société et nos intervenants.

Chaque collaborateur devrait éviter toute activité extérieure, toute relation financière ou lien qui constituerait ou semblerait constituer un conflit d'intérêts.

Si vous pensez que Willis Towers Watson ou que vous-même pourriez être impliqué(e) dans un conflit d'intérêts - ou une situation qui s'apparente à un conflit d'intérêts - et que cette situation requiert de l'aide, veuillez contacter votre agent officiel de conformité (et les directeurs devraient contacter leur directeur juridique). Si vous êtes un salarié de la Société, nous vous invitons également à prendre connaissance des Politiques relatives aux conflits d'intérêts, ainsi que toutes les politiques ou procédures relatives aux conflits d'intérêts régissant votre activité et à les respecter.

Les conflits d'intérêts survenant couramment sont :

Les conflits d'ordre organisationnel

Willis Towers Watson s'engage à fournir à ses clients des services impartiaux et objectifs. Pour s'assurer que l'intérêt de nos clients reste en tout temps notre première préoccupation, nous devons faire montre de prudence lorsque nous effectuons une mission qui pourrait impliquer ou semblerait impliquer un conflit d'intérêts. Il s'agit d'un domaine particulièrement sensible pour notre Société et l'identification et la gestion de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, notamment en informant le(s) client(s) de la situation, sont essentielles à la réputation et la réussite de Willis Towers Watson. Par conséquent, nous devons vérifier et gérer tous les conflits d'ordre organisationnel conformément à nos politiques concernant les conflits d'intérêts.

Les conflits d'ordres personnel et familial

Vous devez éviter les situations où un membre de votre famille ou vous-même, auriez un intérêt financier ou autre dans une transaction, un bien ou autre engagement qui pourrait avoir un impact ou semblerait même avoir un impact sur vos engagements envers Willis Towers Watson et ses clients.

Un conflit peut survenir tout aussi facilement lorsque les membres de votre famille occupent certains postes, participent à certaines activités ou exercent des activités qui vont à l'encontre des intérêts de notre Société. En général, **les membres de votre famille** comprennent les conjoints ou les partenaires, les enfants, les enfants par alliance, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs, les parents par alliance, et tout autre membre de la famille.

En ce qui concerne les restrictions à l'investissement financier, si vous êtes un salarié, vous devriez également prendre connaissance des politiques ou procédures sur les conflits d'intérêts relatives à votre activité.

Emploi extérieur

Sauf disposition plus restrictive de votre contrat de travail, notre Société n'interdit pas les emplois extérieurs. Toutefois, il vous incombe de veiller à ce que l'emploi extérieur n'ait aucun impact sur vos responsabilités professionnelles ou votre performance chez Willis Towers Watson. Avant d'accepter un emploi extérieur, vous devez obtenir l'autorisation de votre responsable.

Dans tous les cas, vous ne devez pas accepter d'emploi extérieur chez un concurrent de Willis Towers Watson ou chez un client pour lequel vous travaillez dans le cadre de votre mission au sein de la Société. L'emploi extérieur sera également interdit si la confidentialité des données de la Société ou celles d'un client pourrait ne pas être garantie.

Postes d'administrateurs extérieurs à la Société

Faire partie du conseil d'administration d'une autre entreprise peut accroître vos compétences professionnelles, mais peut également engendrer des conflits d'intérêts. À ce titre, pour éviter d'éventuels conflits d'intérêt, les collaborateurs ne pourront accepter un poste d'administrateur au sein d'une autre entreprise sans avoir obtenu l'approbation préalable du directeur juridique du groupe ou du Responsable de la conformité. Si votre poste d'administrateur extérieur est approuvé, vous ne devez pas utiliser le nom de la Société dans le cadre de vos activités. En particulier, vous ne devez pas fournir de conseils ou de services qui pourraient être interprétés comme des services fournis par Willis Towers Watson.

Le rôle d'administrateur au sein d'un organisme de bienfaisance, d'une organisation communautaire ou d'un club privé qui n'est pas un client, et qui ne semble pas poser de risque en termes de conflits d'intérêts, doit néanmoins être signalé et nécessite également une autorisation.

Les politiques relatives aux postes d'administrateurs des directeurs de Willis Towers Watson plc sont énoncées dans les Recommandations relatives à la gouvernance de la Société.

Opportunités commerciales

Éviter les conflits d'intérêts signifie également que vous ne devez pas concurrencer Willis Towers Watson ou répondre vous-même ou via un membre de votre famille, à des opportunités commerciales que vous avez découvertes grâce à vos fonctions au sein de la Société. Il revient à la Société d'exploiter ces opportunités.

Nous vous encourageons à demander conseils auprès des Départements juridiques, des Risques et de la Conformité lorsque vos intérêts commerciaux ou vos opportunités professionnelles (ou ceux/celles d'un membre de votre famille immédiate) et ceux de la Société peuvent entrer en conflit. Ces départements s'assureront que les mesures appropriées sont prises afin d'éviter ou de

gérer le conflit d'intérêts réel ou potentiel, et notamment en informeront le conseil d'administration, le cas échéant.

6.2 Accepter des cadeaux et des divertissements dans le cadre professionnel

Vous ne pouvez pas accepter de cadeau ou de divertissement provenant d'un client ou d'un distributeur si le cadeau ou le divertissement en question est susceptible d'influencer - ou semblerait pouvoir influencer - votre objectivité, votre jugement, votre indépendance ou votre intégrité. De même, vous ne pouvez pas accepter de paiement ou d'autre compensation pour promouvoir un produit ou un service, y compris les produits et services d'un client ou d'un distributeur.

Si un cadeau d'une valeur substantielle vous est offert, vous devez évaluer la situation avec l'agent officiel en charge de la conformité. Vous devez également respecter toutes les politiques, règles ou procédures applicables aux collaborateurs qui interviennent dans votre secteur d'activité ou votre région. Certains secteurs d'activité peuvent avoir des règles plus strictes quant aux cadeaux ou aux divertissements parfois offerts. Votre responsable ou le responsable de la conformité vous informera des règles qui s'appliquent à votre situation.

Il est important de noter qu'aucun cadeau sous forme d'argent ne doit être accepté. De plus, les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter de remise personnelle offerte par des clients ou des distributeurs si cette remise n'est pas proposée au public ou si elle ne fait pas partie d'un programme de réduction établi. Tous les cadeaux personnels ou paiements d'une valeur substantielle qui vous sont offerts en contrepartie de vos services de consultants, des publications, discours et autres services et produits fournis dans le cadre de votre emploi au sein de la Société doivent être déclarés et remis à la Société.

6.3 Fournir des cadeaux et des divertissements dans le cadre professionnel

Les pratiques commerciales courantes, telles que l'offre de repas, de divertissements, de séjours de courte durée ou de cadeaux personnels aux clients actuels ou potentiels, sont importantes pour bâtir des relations solides. Ces activités peuvent être tolérées dans le cadre de transactions normales, à condition que la valeur de ces cadeaux ne soit pas excessive ou extravagante et qu'il soit fait montre de bon sens lors de la remise de ces cadeaux. Nous vous encourageons à prendre connaissance des politiques applicables à votre activité pour plus d'informations, et notamment sur les seuils financiers qui nécessitent l'obtention d'approbations particulières avant de pouvoir donner ou accepter un cadeau ou un spectacle/divertissement. Vous ne devez jamais effectuer un paiement ou offrir un cadeau ou un divertissement qui serait embarrassant pour vous, le destinataire ou la Société, s'il devait être publiquement divulgué. Comme nous l'aborderons dans la section suivante, d'autres considérations et exigences s'appliquent lorsque l'on offre des cadeaux ou des divertissements aux salariés et fonctionnaires d'une entreprise détenue ou contrôlée par le gouvernement ou l'état.

Willis Towers Watson remboursera aux collaborateurs les dépenses qu'ils auront dû engager, dans des limites raisonnables et sur présentation de justificatifs, à condition que ces frais aient un but commercial légitime et qu'ils ne portent pas atteinte au Code, aux autres politiques, normes ou à la réputation de la

Société.

6.4 Recommandations pour lutter contre la corruption

Nous exerçons nos activités avec intégrité et ne sommes impliqués dans aucune affaire de corruption. Cela signifie que vous ne devez jamais offrir de pots-de-vin, de bakchichs, de dessous-de-table et autres incitations financières (paiement, prêt, promesse, etc.) à quiconque afin d'influencer leurs décisions d'utiliser les services de la Société. De plus, vous ne devez pas travailler avec une tierce partie qui aurait été impliquée dans ce genre d'activité, et ne jamais inciter une tierce partie à prendre part à ce genre d'activité en notre nom.

Vous ne devez ni offrir ni accepter de pots-de-vin. Si l'on vous demande d'effectuer des paiements contraires à l'éthique ou illégaux, contactez immédiatement votre responsable et le Responsable des Risques et de la Conformité.

En plus d'interdire la corruption dans les transactions commerciales, de nombreux pays ont adopté des lois qui interdisent spécifiquement aux entreprises de soudoyer les fonctionnaires. Certaines de ces lois s'appliquent partout dans le monde - par exemple, la législation américaine sur la corruption (la « FCPA ») et la législation britannique visant à lutter contre la corruption. Willis Towers Watson intervient commercialement à l'échelon international et à ce titre, la Société est soumise aux législations de lutte contre la corruption applicables dans tous les pays où nous intervenons. Alors que notre Société est consciente que la conduite commerciale peut différer de manière importante d'un pays à l'autre, nous nous engageons à respecter toutes les dispositions applicables dans les législations de lutte contre la corruption.

Conformément aux législations de lutte contre la corruption :

- Il est formellement interdit de donner ou d'offrir quelque chose de valeur à un fonctionnaire afin d'influencer sa décision dans le cadre de sa mission officielle
- Il est formellement interdit de payer quiconque si vous soupçonnez qu'une partie du paiement sera donné ou offert à un fonctionnaire en notre nom
- Il est formellement interdit d'offrir et de donner une compensation financière ou d'autres avantages afin d'inciter une autre personne en position de force et de confiance à intervenir de manière inappropriée dans le cadre de ses fonctions ou en vue de récompenser une performance inadéquate
- Veuillez vous assurer que les paiements normaux versés aux agents, aux consultants, aux avocats et autres parties similaires ne sont pas transmis aux fonctionnaires du gouvernement
- Vous devez obtenir l'approbation préalable de votre Responsable en charge de la conformité avant d'offrir un cadeau ou un divertissement à un fonctionnaire. Veuillez vous assurer que tous les cadeaux ou divertissements soient correctement inscrits dans les comptes de la Société et dans le registre des cadeaux et divertissements.

Les fonctionnaires comprennent tout agent ou employé d'une entreprise détenue ou contrôlée par le gouvernement ou l'état, ou tout candidat à une fonction publique, indépendamment du rang et de l'ancienneté de la personne dans l'organisation, y compris les membres de la famille immédiate de

cette personne.

Les lois anti-corruption exigent également la tenue de registres détaillant précisément les transactions commerciales de Willis Towers Watson. Ne pas se conformer à cette disposition peut constituer une infraction à part entière selon les lois anti-corruption, même si aucun délit n'a été commis dans le cadre de la corruption..

Définir les paiements illicites

Nous savons tous que certains paiements peuvent être en violation des lois anti-corruption. Mais quels sont les signaux d'alarme auxquels nous devons être vigilants lors de transactions impliquant des tierces parties ?

- On vous demande qu'une commission soit versée en espèces, à un prête-nom, ou dans un autre pays
- D'importantes notes de frais inexplicables inscrites au rapport qui concerneraient un voyage et des divertissements
- Un agent exigeant une commission anormalement élevée pour une transaction
- Tout agent ou représentant commercial qui déclare travailler directement avec un haut fonctionnaire afin de mandater notre Société pour le contrat

6.5 Sanctions, embargos commerciaux et contrôles à l'exportation

Nous devons respecter les sanctions, les embargos commerciaux et les contrôles à l'exportation imposés par tous les gouvernements dans les secteurs d'activité où nous intervenons. Ces restrictions nous interdisent d'entretenir des relations commerciales avec certains pays, certaines entreprises ou certains individus. Nous sommes également tenus de respecter les contrôles à l'exportation qui interdisent ou restreignent l'exportation ou la réexportation de certaines marchandises, technologies et de certains services, comme notamment organiser la (ré)assurance de produits qui facilitent l'exportation ou la réexportation. Pour plus d'informations, veuillez contacter l'équipe en charge des Sanctions du département des Risques et de la conformité.

6.6 Blanchiment d'argent et lutte contre le terrorisme

De nombreux pays dans lesquels Willis Towers Watson intervient disposent de lois pour lutter contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes. Chez Willis Towers Watson, les collaborateurs ne doivent pas en connaissance de cause prendre part à des transactions destinées à changer ou à déguiser l'identité ou la source de l'argent provenant d'activités illégales. Le blanchiment d'argent est souvent compliqué et difficile à identifier. Chez Willis Towers Watson, les collaborateurs doivent donc connaître et comprendre leurs clients ainsi que les activités commerciales de ces derniers afin de pouvoir détecter les activités suspectes. Pour plus d'informations, veuillez contacter l'équipe en charge de la Criminalité financière du département des Risques et de la conformité.

6.7 Ressources et données de la Société

Sauvegarder les ressources de Willis Towers Watson - à la fois les biens matériels et immatériels - est essentiel à notre réussite. Nous devons tous utiliser les ressources de Willis Towers Watson à des fins légitimes et nous devons les protéger contre toute perte ou utilisation non autorisée.

Nous avons également le devoir de protéger nos informations. En tant que collaborateur de Willis Towers Watson, nous avons accès à une vaste gamme d'informations exclusives et confidentielles concernant notre Société, y compris :

- Des informations sur notre activité commerciale
- Les pratiques professionnelles
- technologie
- Les finances
- Des données concernant les collaborateurs
- Les rémunérations
- Les projets commerciaux
- Les produits et services
- La tarification et le marketing
- La recherche et le développement
- Les méthodologies

Cette information nous permet d'effectuer notre mission, qui consiste à contribuer à la réussite de nos clients. Ces informations doivent être utilisées uniquement au bénéfice exclusif de Willis Towers Watson. Si vous avez certains doutes quant à la confidentialité des informations, parlez-en à votre responsable au Responsable officiel de la conformité ou au Département juridique.

Les informations confidentielles ou exclusives auxquelles nous avons accès ne doivent en aucun cas être divulguées à des personnes extérieures à Willis Towers Watson, sauf si l'exercice de nos activités l'exige. Dans certains cas, il est possible de demander à un client ou une tierce partie de signer un accord de confidentialité avant la communication de certaines informations. Demandez toujours conseil aux Départements juridiques, des Risques et de la Conformité avant de diffuser des informations sensibles à l'extérieur de notre Société.

Vous devrez préserver l'intégrité et la confidentialité des informations de Towers Watson Willis même après avoir quitté la Société. Lorsque vous quittez la Société, vous ne devez ni copier, ni conserver d'informations ou de documents relatifs à Willis Towers Watson ou ses clients sans avoir obtenu l'autorisation écrite de votre responsable.

Données confidentielles du client

Nos clients nous confient leurs données confidentielles. Ils souhaitent que nous préservions la plus stricte confidentialité en ce qui concerne leurs données personnelles, documents et autres

informations. Bon nombre de nos missions impliquent l'utilisation de données personnelles concernant des personnes (y compris leur rémunération et des informations sur leur santé) ou l'accès à des informations confidentielles relatives à des projets et des stratégies commerciales. Toute information qui n'est pas accessible à tous transmise à Willis Towers Watson par les clients devrait être considérée comme confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées sauf si une autorisation a été donnée ou si cela est permis par la loi.

Dans certains cas, le simple fait d'offrir nos services à un certain client constitue une information confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées publiquement ou, dans certains cas, au-delà des personnes qui figurent dans l'équipe du client au sein de la Société. Le cas échéant, nous vous conseillons d'en parler à votre responsable ou à l'agent de conformité officiellement désigné qui vous indiquera si vous travaillez sur ce type de missions confidentielles.

En général, afin de respecter nos engagements en termes de confidentialité :

- Nous ne devons jamais utiliser ou divulguer à mauvais escient des informations concernant un client, un fournisseur ou un autre partenaire commercial
- Nous ne devons jamais parler d'informations confidentielles avec des tierces parties, y compris toute information relative à la mission que nous effectuons pour les clients ou nos recommandations, sauf si le client nous autorise à le faire (de préférence par écrit)
- Nous ne devons jamais parler des informations confidentielles de nos clients dans des lieux publics, tels que les ascenseurs, les halls, les restaurants, les avions ou les trains, où la conversation pourrait être entendue, ni sur des forums publics, tels que les blogs et réseaux sociaux, sauf si nous sommes autorisés à le faire
- Nous devons faire preuve d'une attention particulière lors de la réception ou transmission d'informations confidentielles en dehors du bureau, que ce soit par voie électronique ou par courrier
- Nous devons respecter les politiques relatives à la sécurité de l'information et à la confidentialité des données et toutes les exigences du client relatives au traitement des données confidentielles
- Nous devons respecter toutes autres garanties et procédure supplémentaires qui peuvent s'appliquer à certains projets, comme notamment dans le cadre des fusions ou des acquisitions

Les informations financières relatives à un client ou autre partenaire commercial sont particulièrement sensibles. Ces informations devraient être considérées comme confidentielles, sauf lorsque leur divulgation a été approuvée par écrit par Willis Towers Watson, le client ou son partenaire commercial. Si de telles informations ont été publiquement consultables dans des rapports financiers pendant au moins deux jours ouvrables, il est alors possible de discuter de ces informations ou les divulguer. En cas de doutes quant à la confidentialité des informations, parlez-en à votre responsable, au Responsable officiel de la conformité ou au Département juridique.

Sécurité de l'information

L'utilisation de mots de passe est destinée à protéger la sécurité de l'activité de la Société. Les

informations sécurisées ne sont pas à caractère privé et individuel. Toutes les copies des documents ou des messages créés, envoyés, reçus ou stockés sur les ordinateurs, sur internet et sur les messageries vocales sont la propriété exclusive de Willis Towers Watson. Par conséquent, elles peuvent être consultées et vérifiées conformément aux exigences juridiques locales.

Confidentialité des données

Dans la plupart des pays où Willis Towers Watson a implanté des bureaux, nos activités sont soumises aux lois relatives à la protection ou à la confidentialité des données. Alors que les lois relatives à la confidentialité des données contiennent certains aspects sur la confidentialité et d'autres sur la sécurité des informations, leur portée est généralement beaucoup plus importante. Par exemple, ces lois régissent de manière générale la collecte, l'utilisation, le traitement, la divulgation et le transfert des données personnelles d'une personne identifiée ou identifiable. Lors de la manipulation des données personnelles, vous devez personnellement vous comporter conformément à la politique de confidentialité et aux procédures applicables à votre activité.

Ressources matérielles et systèmes informatiques de la Société

Willis Towers Watson fournit une grande variété de ressources que nous pouvons utiliser lorsque nous exerçons des activités pour la Société. Nous devons nous assurer que ces ressources sont suffisamment protégées et utilisées uniquement à bon escient pour la Société. Vous ne pouvez utiliser les ressources de la Société pour votre propre usage ou gain personnel sans avoir obtenu l'autorisation préalable de la direction. Les ressources de la Société comprennent les informations, les installations, la propriété intellectuelle, les équipements, les logiciels ou les fournitures qui appartiennent ou sont loués ou autrement détenus par la Société. Une utilisation personnelle et limitée des systèmes et des équipements est tolérée dès lors que les activités et les intérêts commerciaux de la Société ne sont pas menacés et que les politiques de la Société sont bien respectées.

Toute utilisation illégale des biens de la Société vous expose à des mesures disciplinaires appropriées et à d'éventuelles poursuites judiciaires. Lorsque votre contrat de travail arrivera à son terme, tous les originaux et les copies des documents et du matériel appartenant à Willis Towers Watson qui sont en votre possession ou sous votre contrôle, devront être remis à la Société.

Propriété intellectuelle

Pendant la durée de votre contrat de travail chez Willis Towers Watson, vous pourrez être amené à développer des services, des produits, des matériels et autres capitaux intellectuels relatifs à l'activité de la Société. Willis Towers Watson détient exclusivement tous les droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur, les brevets et les secrets commerciaux, liés à ce travail.

6.8 Médias sociaux

Les médias sociaux nous offrent de nombreuses possibilités en matière de communication avec nos intervenants et la collectivité dans son ensemble. Les médias sociaux comprennent les blogs, les micros blogs, les sites de réseautage social, les wikis, les sites de partage de photos/vidéos et les

forums. Les messages électroniques sont des copies permanentes de nos communications et ils peuvent avoir un impact important sur la réputation de Willis Towers Watson. Vous ne devez vous présenter en porte-parole ou en agent pour le compte de la Société que si vous êtes autorisé à le faire. Vous devez également examiner et respecter les politiques relatives aux médias sociaux qui sont spécifiques à votre secteur d'activité.

Si vous pensez avoir été témoin d'une utilisation inappropriée des technologies ou des communications électroniques de Willis Towers Watson sur les médias sociaux, parlez-en immédiatement à votre responsable.

7. Agir correctement pour nos actionnaires

7.1 Exactitude des comptes et des registres

Pour des raisons éthiques, juridiques et commerciales, les dossiers de Willis Towers Watson doivent être assemblés professionnellement et gérés correctement. Cela signifie notamment que nos dossiers financiers et comptables doivent être exacts et à jour. Les comptes et les registres doivent également être tenus conformément aux principes comptables généralement admis et également selon les politiques comptables et financières. Vous ne devez jamais faire de déclarations fausses ou trompeuses dans des comptes ou les dossiers.

Il est important de noter que toutes les transactions doivent être soigneusement documentées et motivées par une raison commerciale valide. Par exemple, vous devez correctement et précisément consigner vos dates et notes de frais conformément aux politiques applicables. Vous devez également préparer et soumettre toutes les factures au client conformément aux accords qui ont été passés avec le client. Des comptes parallèles aux comptes officiels ne sauraient être utilisés pour dissimuler ou faciliter les paiements illégaux ou inappropriés.

De plus, vous ne devez pas faire de déclarations mensongères ou trompeuses à nos comptables, auditeurs ou aux agents gouvernementaux ou aux tierces personnes (tels que des clients, des fournisseurs ou des créanciers). De même, vous ne devez pas prendre de mesures visant à contraindre, manipuler, tromper ou influencer illégalement les auditeurs internes. Afin de promouvoir la conformité par le biais de divulgation complètes, justes, précises, compréhensibles et en temps opportun de communications publiques, certains collaborateurs plus élevés hiérarchiquement sont tenus de signer une déclaration au nom de la direction reconnaissant que les politiques précédemment énoncées ont bien été respectées.

Gestion des archives

Pour s'assurer que Willis Towers Watson conserve les archives comme en dispose la loi et comme le nécessite son activité, vous devez respecter nos politiques de gestion des archives applicables à votre mission. En cas de litige, un audit ou une enquête externe sera menée ou engagée et tous les documents en versions papier et électronique (notamment les e-mails actuels, archivés et sauvegardés) devront être conservés. Ces archives ne devront pas être détruites tant que la question ne sera pas réglée et que vous n'aurez pas reçu d'instructions en ce sens de la part du Département juridique. Toute question relative à la politique de gestion des archives applicable doit être adressée au Département juridique.

7.2 Informations sensibles et délits d'initié

Le délit d'initiés - qui correspond à la réalisation de transactions à partir d'informations importantes qui n'ont pas été rendues publiques - est strictement interdit selon les lois applicables dans de nombreux pays où nous intervenons. Ces lois s'appliquent indépendamment de la valeur de la transaction commerciale. Les lois sur les informations sensibles prévoient de sévères sanctions en cas de délits d'initiés, y compris des amendes et des peines d'emprisonnement. Parmi les informations sensibles figurent les informations relatives :

- à des fusions et des acquisitions
- à des divisions d'actions
- aux taux de dividendes ou aux gains
- à de nouveaux contrats
- à de nouveaux produits
- à de grands changements administratifs
- à des projets d'expansion

Les interdictions concernant la divulgation d'informations sensibles dans le cadre de transactions commerciales s'appliquent aux négociations de titres de Willis Towers Watson et d'autres entreprises, y compris les clients, les fournisseurs, les partenaires et les concurrents. Si vous avez accès à des informations internes concernant ces entreprises, n'effectuez pas de transactions sur la base de ces informations. Pour plus d'informations, veuillez consulter la Politique relative aux Informations sensibles et aux délits d'initié de Willis Towers Watson.

De plus, certaines branches d'activité ont des règles supplémentaires en ce qui concerne la transaction de titres boursiers pour des clients et ces règles doivent être strictement suivies. Si vous êtes un salarié, nous vous invitons également à consulter votre responsable de la conformité pour plus d'informations.

Conseiller

Les lois relatives aux délits d'initiés s'appliquent également lorsque des informations qui n'ont pas été divulguées publiquement sont partagées avec des amis ou de la famille. Ceci est considéré comme une autre forme de délit d'initié. Même donner un « conseil » est illégal et passible d'importantes amendes et d'une peine d'emprisonnement pour vous et l'autre partie.

7.3 Audits et enquêtes

Willis Towers Watson s'est engagée à respecter la loi, et nous coopérerons avec toutes les demandes raisonnables émanant d'un gouvernement dans le cadre d'un audit ou d'une enquête. Ce faisant, toutefois, il est essentiel que nous protégions les droits juridiques de toutes les personnes qui peuvent être impliquées dans ce processus. Si vous recevez une assignation ou tout autre document juridique concernant les activités de la Société ou bien les collaborateurs et clients de Willis Towers

Watson, contactez immédiatement avec le Département juridique. De plus, toutes les notifications concernant les enquêtes ou audits doivent être adressées au Département juridique afin qu'il puisse coordonner toutes les réponses.

7.4 Gérer les enquêtes externes

De temps à autre, nous pouvons avoir besoin de communiquer avec les organismes gouvernementaux. Toutefois, nous ne devons en aucun cas contacter ces organismes gouvernementaux au nom de la Société, sans en avoir été autorisé préalablement. Nous devrions également ne jamais communiquer avec un organisme gouvernemental au nom d'un client sans avoir préalablement obtenu l'autorisation du client. Répondre au « Service du processus juridique » (par exemple, des assignations pour des documents, des notifications de dépôt ou des demandes interrogatoires) est uniquement possible après consultation du Département juridique.

Afin de préserver notre réputation d'entreprise intègre, nous devons également nous assurer que nos communications avec le public donnent une image juste et honnête de nos activités commerciales, nos transactions et nos projets. Il est important pour nous de parler de la Société d'une seule et même voix. Par conséquent, vous n'êtes pas autorisé à faire des déclarations publiques au nom de la Société, sauf si vous avez été désigné comme porte-parole de la Société. Si un membre de la presse vous demande des informations, même si la demande n'est pas officielle, veuillez demander à la personne de contacter le Département des Communications.

De même, si un investisseur, un analyste de titres ou autre intermédiaire financier majeur vous réclame des informations, même si la demande n'est pas officielle, veuillez demander à la personne de contacter le Département des relations de l'investisseur.

8. Agir correctement pour notre communauté

8.1 Participation à nos communautés

Nous avons tous un impact positif au sein des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons par le biais de nos activités bénévoles, politiques et de bienfaisance. Willis Towers Watson vous offre la liberté de participer à ces activités si vous le souhaitez.

Toutefois, nous ne devrions pas participer à ce genre d'activités politiques et personnelles pendant nos heures de travail et nous ne pouvons également pas utiliser les fonds ou les ressources de Willis Towers Watson aux fins du financement d'un parti politique, d'un candidat ou d'un agent de la fonction publique. Les « ressources » comprennent les bureaux, les équipements et les fournitures ou le temps de travail du collaborateur lorsqu'il effectue des appels téléphoniques ou prépare du matériel de campagne. Aucune de vos contributions politiques personnelles ne saurait être présentée comme émanant de Willis Towers Watson.

Lobbying

De temps en temps, Willis Towers Watson peut estimer que les intérêts de la Société (ou ceux de nos clients) pourraient être mieux servis en effectuant du lobbying auprès des autorités gouvernementales. Dans de nombreux pays où nous intervenons, le lobbying est soumis à des règles et réglementations strictes. Ces règles et réglementations peuvent être complexes et difficiles à interpréter. Vous ne devez pas vous livrer à ce type d'activités sans avoir obtenu l'autorisation préalable du Département juridique.

9. Exemptions et dispenses

En ce qui concerne les collaborateurs autres que les responsables et directeurs de Willis Towers Watson plc, toute demande de dispense ou d'exemption de ces exigences doit être soumise au directeur juridique ou au directeur du groupe responsable des Risques et de la conformité. En ce qui concerne les responsables et les directeurs de Willis Towers Watson plc, toute demande de dispense ou d'exemption de ces exigences doit être soumise au Conseil d'administration. En cas de dispense ou d'exemption impliquant la conduite d'un responsable ou d'un directeur, l'information sera divulguée aux actionnaires de la Société comme le stipulent les normes de cotation boursière ou autres règlements, ce qui inclut les raisons de la dispense.

10. Requêtes concernant la politique ou le Code

En cas d'ambiguïté ou d'incertitude quant à la signification des exigences énoncées dans le présent Code ou les politiques de la Société, veuillez consulter le directeur juridique ou le directeur du groupe responsable des Risques et de la conformité.

11. Reconnaissance

Chaque collaborateur doit comprendre et respecter le Code, se conformer aux principes et aux politiques de base, et connaître le processus qui consiste à signaler des violations potentielles ou avérées. Pour vous assurer que vous respectez bien ces obligations ainsi que nos normes de conduite, vous devez chaque année déclarer avoir lu et compris le Code et que vous le respecterez.

ANNEXE

Les numéros de la permanence téléphonique en charge de l'Éthique et de la Conformité destinés principalement aux entités juridiques de Towers Watson

Pays	Code d'accès	Permanence téléphonique
Afrique du Sud		0800 981 691
Allemagne		0800 182 3189
Argentine		0800 444 3150
Australie		1 800 038 755
Belgique		0800 7 1808
Bermudes		1 866 620 9422
Brésil		0800 891 2737
Canada		866 620 9422
Chili		1230 020 5552
Chine – Hong Kong		800 93 0270
Chine – Nord		10 800 711 0872
Chine – Sud		10 800 110 0802
Colombie		01 800 5 1 81532
Corée		00798 1 1 002 3150
Espagne		900 98 1050
États-Unis		866 620 9422
France		0800 910932
Irlande	1 800 550 000 ou 00 800 222 55288	866 620 9422
Italie		800 789116
Japon (C&W IDC)		0066 33 830134
Japon (KDD)		00531 11 3560
Japon (NTT)		0034 800 900216
Japon (Softbank)		0066 33 112754
Malaisie		1 800 81 4328
Mexique		001 866 620 9422
Pays-Bas		0800 022 4360
Portugal		800 8 11136
Singapour		800 110 1674
Suède		020 790025
Suisse		0800 892235
Royaume-Uni		0808 234 2556
Uruguay		000 411 002 3150
Les pays non mentionnés ci-dessus	Composez le numéro de l'opérateur international et en appel en PCV demandez « Towers Watson. »	770 582 5283

Les numéros de la permanence téléphonique en charge de l'Éthique et de la Conformité sont destinés principalement aux entités juridiques de Towers Watson ainsi qu'aux nouvelles entités de Willis Towers Watson

Pays	Code d'accès	Permanence téléphonique
Allemagne		00-800-5555-6789
Argentine		0-800-6661764
Australie		0011-800-5555-6789
Bahamas		1-866-342-5120
Belgique		00-0800-71688
Bermudes		1-866-342-5260
Chili		1230-020-2636
Chine		00-800-5555-6789
Colombie		01800-9-156002
Costa Rica		0800-012-1437
États-Unis et Canada		1 866 704-5115
Finlande		0-800-1-16241
France		00-800-5555-6789
Hong Kong		001-800-5555-6789
Îles Cayman		1-866-255-5183
Irlande		00-800-5555-6789
Italie		00-800-5555-6789
Japon	(veuillez noter que l'indicatif du pays pour le Japon diffère selon le prestataire de services utilisé : 001-KDD; 0061-IDC; 0041-Japan Telecom; 0033- NPT)	800-5555-6789
Malaisie		00-800-5555-6789
Mexique		001-8663113090
Nouvelle-Zélande		00-800-5555-6789
République dominicaine		1-888-751-2319
Royaume-Uni		00-800-5555-6789
Singapour		001-800-5555-6789
Tous les autres pays		001 212-519-5599 (veuillez noter que les appels à ce numéro seront facturés au tarif international)

5 valeurs pour mieux connaître Gras Savoye Willis Towers Watson France

Choisir l'un d'entre nous
c'est nous choisir tous
et avoir accès à l'ensemble
des spécialistes de notre
groupe.

ESPRIT
D'ÉQUIPE

PRIORITÉ
AU CLIENT

Willis
Towers
Watson

INTÉGRITÉ

Défendre les intérêts de
nos clients grâce à une
compréhension précise
de leurs enjeux et
l'anticipation de leurs
attentes.

Mériter la confiance
de nos clients, et respecter
nos engagements. C'est aussi
garantir que les solutions
déployées respectent
la réglementation localement
applicable.

EXCELLENCE

RESPECT

À clients exceptionnels,
équipes exceptionnelles.

Accueillir avec bienveillance
les idées de chacun est le gage
d'une entreprise apprenante.





GRAS SAVOYE

WillisTowersWatson 



Soutien aux associations 2018

Actions caritatives 2018



Les salariés de Gras Savoye Willis Towers Watson ont désigné l'association Petits Princes pour recevoir le principal soutien de l'entreprise

en 2018. L'association Petits Princes réalise le rêve d'enfants et d'adolescents malades. Depuis sa création il y a 30 ans, elle a permis la réalisation de 7 000 rêves.

Gras Savoye Willis Towers Watson a rencontré les représentants de l'association au siège social de l'entreprise en décembre 2017, pour établir un plan d'actions. Matthieu Jeanningros, Directeur de la Communication de l'association, est intervenu lors des Vœux aux collaborateurs le 23 janvier 2018 au théâtre de Puteaux pour présenter l'association et ses actions aux salariés de Gras Savoye Willis Towers Watson, projetant notamment un film pour montrer ce que la réalisation d'un rêve peut changer pour un enfant malade et son entourage. Puis au cours de l'année, l'association a organisé une matinée de sensibilisation dans ses locaux, pour mieux partager les attentes des permanents et des bénévoles dans le cadre de ce partenariat.

Premier évènement de cohésion lors des traditionnelles Foulées de l'Assurance

Lors des Foulées de l'Assurance, 25 collaborateurs se sont inscrits pour la course et la marche, déclenchant un don de 500 euros au profit de l'association.



Un lien particulier avec l'Ecole des Chiens-Guides de Paris

Gras Savoye Willis Towers Watson a mobilisé ses collaborateurs pour un week-end spécial à l'occasion des 30 ans de l'école et de la remise du 1 000^{ème} chien-guide à une personne déficiente visuelle.

Cinq salariés sont allés courir et marcher dans le Bois de Vincennes le 5 mai, leur participation déclenchant un don de 500 euros pour l'Ecole des Chiens Guides de Paris.



Deuxième temps fort pour l'association Petits Princes, un challenge de marche ouvert à tous

Du 14 au 20 mai 2018, 120 collaborateurs ont participé au challenge de marche organisé au bénéfice de l'association Petits Princes. Pour chaque participant, Gras Savoye Willis Towers Watson s'est engagé à verser 5 euros, et le don a été doublé pour chacun des 83 marcheurs qui ont atteint l'objectif de 50 000 pas fixé en début de challenge. L'opération Challenge de marche a ainsi rapporté 1 015 euros à l'association Petits Princes.

Pour les plus sportifs : Vertigo au profit de Play International



Le jeudi 24 mai, Gras Savoye Willis Towers Watson a invité ses collaborateurs à rejoindre le parvis de La Défense pour participer à une nouvelle opération sportive. Vertigo est une course verticale de 48 étages, à parcourir par équipe de 4, ensemble ou en relais. Organisée par l'ONG Play International, l'intégralité des frais d'inscription est reversée pour financer ses actions. Play International utilise le sport et ses valeurs pour aborder avec les enfants les problématiques de vivre ensemble et de santé. 13 équipes de 4 coureurs se sont élancées à l'assaut des 954 marches de la tour First, un score impressionnant pour une première participation. Cette mobilisation importante a permis à Play International de recevoir plus de 14 000 euros de don.

Solidarité avec les migrants

Sport toujours, avec l'organisation d'un match de football solidaire



le 19 juin 2018 entre les équipes d'Havas et de Gras Savoye et une dizaine de migrants rencontrés grâce à l'association Kabubu. Le match s'est déroulé sur l'île de Puteaux sur un terrain loué par Gras Savoye toute l'année, suivi d'un pique-nique. Cette action s'est poursuivie par une collecte de vêtements et chaussures de sport. Grâce à la générosité des contributeurs, quatre sacs de tee-shirts, équipements sportifs, etc... ont été remis à l'association.

Un été en cartes postales

Pour soutenir les enfants malades pendant l'été, les collaborateurs ont été invités à leur adresser une carte postale de leur lieu de vacances ou depuis leur ville. L'association Petits Princes a reçu plus de 120 cartes, et devant cette mobilisation, Gras Savoye Willis Towers Watson a doublé le don initialement prévu (2 400 euros) au titre de cette opération estivale.

Une communication au fil de l'eau

Toute l'année, le partenariat entre l'association Petits Princes et Gras Savoye Willis Towers Watson a été mis en valeur au travers d'articles dans le magazine institutionnel de l'entreprise, mais aussi de son intranet et de ses réseaux sociaux.

Cette visibilité fait partie de ce que Gras Savoye Willis Towers Watson s'était engagé à faire tout au long de l'année 2018 pour donner de la visibilité aux actions de son association-partenaire.

Présence à la Journée des Associations de Gras Savoye Willis Towers Watson

L'association Petits Princes a répondu présent à la Journée des associations de Gras Savoye Willis Towers Watson, le 9 octobre au siège social. Cette journée permet chaque année de présenter les actions dans lesquelles nos collaborateurs se sont engagés à titre personnel puis d'organiser un vote pour désigner la cause à soutenir en priorité l'année suivante. La présence de nos associations partenaires est importante pour renforcer les échanges avec nos interlocuteurs, et rendre compte en direct aux collaborateurs des actions menées conjointement tout au long du partenariat.

En 2018, 9 associations ont sollicité le soutien de Gras Savoye Willis Towers Watson, pour des causes très diverses et c'est le Centre Indépendant d'Éducation des Chiens Guides d'Aveugles qui a remporté le plus de suffrages de la part des collaborateurs à l'issue du vote.

Le Centre Indépendant d'Éducation des Chiens Guides d'Aveugles, qui a été créée en 1994, élève, forme et remet gratuitement des chiens-guides aux déficients visuels pour faciliter leur autonomie et leur inclusion socio-professionnelle.

Plus d'informations :  **CIE** CHIENS GUIDES
D'AVEUGLES
Centre Indépendant d'Éducation

<https://www.chienguide-cie.fr/>

Une action " Ruban rose " organisée par le Comité Bien-Être de Bordeaux

Le dimanche 21 octobre, 34 collaborateurs du bureau de Bordeaux ont participé au Challenge du Ruban Rose, une manifestation caritative pour sensibiliser la population au dépistage précoce du cancer du sein. Au travers d'une course ou marche de 6 ou 10 kilomètres, ce challenge permet de passer un message de santé publique, de pratiquer une activité physique bénéfique pour la santé et de collecter des dons. L'entreprise a pris en charge 14 euros sur les 17 euros du coût individuel d'inscription.

Gras Savoye Willis Towers Watson mobilisé pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2018 du 19 au 23 novembre



Pour la quatrième année consécutive, Gras Savoye Willis Towers Watson a proposé à ses collaborateurs de nombreuses actions dans le cadre de son soutien à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Cette nouvelle édition était plus spécialement consacrée à l'emploi des femmes en situation de handicap.

751 collaborateurs ont acheté et porté un bracelet matérialisant leur soutien à ces actions, ce qui a déclenché 3 755 euros de don de la part de l'entreprise en plus de 751 euros directement collectés auprès des participants. Une vente de goodies pour 595 euros a complété l'opération au profit de l'Ecole des Chiens-Guides de Paris, qui bénéficie au total de 5 100 euros de dons à l'occasion de cette SEEPH 2018.

L'association est venue à la rencontre de nos salariés à Puteaux le 22 novembre pour présenter ses actions et son fonctionnement. Une personne non-voyante, accompagnée de son chien, et une famille d'accueil ont répondu aux nombreuses questions de nos salariés.



Cette semaine spéciale dans l'année a également été l'occasion de présenter les actions réalisées par la Fondation Arthritis, dont Gras Savoye Willis Towers Watson est partenaire, et de sensibiliser nos équipes à la neuro-diversité grâce à la présence de la start-up Asperteam.

Lionel Comole, Directeur et Porte-parole de la Fondation Arthritis, est venu témoigner sur son parcours de sportif de haut-niveau souffrant d'une spondylarthrite ankylosante le mardi 20 novembre. C'était l'occasion de faire le point sur le projet de recherche d'Agathe Leblond sur le rôle de la SIRT-1 dans la polyarthrite rhumatoïde. Cette maladie, qui touche principalement des personnes de 40 à 60 ans, aboutit à la destruction de l'os et de l'articulation. Il a été observé que les personnes qui en souffrent n'ont pas la protéine SIRT-1 et la thèse d'Agathe Leblond vise à étudier la possibilité d'intégrer la protéine SIRT-1 dans l'organisme des personnes atteintes pour aboutir à de nouvelles pistes thérapeutiques.

Grâce au soutien de Gras Savoye Willis Towers Watson pour son projet de recherche, elle a fait des avancées pertinentes et publié une partie de ses résultats en septembre 2018. A suivre !



AsperTeam est venu présenter ses activités lors d'une action de sensibilisation

le 21 novembre. C'est la première entreprise sociale et solidaire à développer l'accès et le maintien en emploi des personnes autistes en entreprise grâce à un accompagnement innovant, accessible en continu et en temps réel et 100 % adapté aux besoins spécifiques de la personne. Le dispositif d'accompagnement d'AsperTeam s'appuie sur le développement d'un équipement digital et humain qui favorise l'accessibilité en emploi et la Qualité de Vie au Travail pour tous les talents atypiques.

En novembre/décembre, concours de dessin pour l'association Petits Princes

En fin d'année 2018, Gras Savoye Willis Towers Watson a lancé un grand concours de dessin " Dessine-moi le cadeau de tes rêves ", avec pour objectif de collecter plus de 100 dessins entre le 5 novembre et 7 décembre 2018. L'objectif étant atteint, l'association a reçu un soutien de 6 000 euros de la part de Gras Savoye Willis Towers Watson pour clore une année de partenariat riche en partage et en émotions.

Contacts :

Pierre Lederer

Responsable RSE

pierre.lederer@grassavoye.com

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

Céline Meslier

Responsable de la Communication

celine.meslier@grassavoye.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 45 000 salariés présents dans plus de 140 pays et marchés. 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.grassavoye.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)
4 Place de Budapest 75436 Paris Cedex 9. © Gettyimages.com - Gras Savoye Willis Towers Watson.
Tous droits réservés.

21/02/19

willistowerswatson.com



GRAS SAVOYE

Willis Towers Watson