

Communication sur le Progrès

Nos actions et leurs résultats en faveur des principes
du Pacte Mondial et des ODD

février 2020





Qui sommes-nous ?

Gras Savoye Willis Towers Watson rassemble l'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France, troisième plus grand cabinet de courtage et de conseil au monde. Depuis plus de 100 ans, Gras Savoye Willis Towers Watson est le partenaire de ses clients PME, ETI ou Grandes Entreprises privées et publiques sur tout le territoire français pour les accompagner sur l'ensemble des problématiques de risque.

Leader du courtage en France depuis 1992, nous privilégions comme principe de développement la création de valeur ajoutée pour nos clients en les plaçant au coeur de nos préoccupations.

Notre métier au service de nos clients

Dans un monde en transformation, plus complexe et incertain, nous accompagnons nos clients vers un avenir plus durable. Nous concevons et proposons des solutions de maîtrise du risque, de gestion des avantages sociaux, d'accompagnement des talents et d'optimisation du capital pour protéger et aider les institutions et les personnes. Forts d'un positionnement unique, nous savons où se croisent talents, actifs et idées : un avantage que nous mettons au service de la performance des entreprises.

Afin de répondre au mieux aux besoins et attentes de ses clients, Gras Savoye Willis Towers Watson met à leur disposition les solutions suivantes :

Capital humain

Les organisations en forte croissance ont tendance à rechercher l'amélioration et la modernisation de l'Expérience Salarié afin de mieux recruter, retenir et engager leurs talents tout en maintenant le bon équilibre, entre coût et rétribution.

Risque

Exploiter le potentiel de l'entreprise avec le soutien d'un expert en gestion des risques qui possède des connaissances à l'international et dédiées à vos activités.

Capitaux

Nous travaillons en étroite collaboration avec les investisseurs, les réassureurs et les assureurs afin de trouver le bon équilibre entre le risque et le rendement.

Chiffres clés France

2 500

collaborateurs

11

centres de gestion dont 2 plates-
formes téléphoniques santé

35

implantations en
France métropoli-
taine et outre-mer

20 000

entreprises clientes dont
100 % des entreprises du CAC40

2,2 M

bénéficiaires de
contrats de frais
de santé et de
prévoyance

1 000 000

salariés dans la base de données
rémunération en France

Chiffres clés Groupe

45 000

collaborateurs

140

pays et marchés

1^{er}

employeur
d'actuares
au monde

L'innovation au cœur de nos solutions.

Notre capacité et notre stratégie d'innovation nous permettent d'accompagner nos clients tout au long du développement de leurs métiers et activités et d'anticiper leurs attentes.

Nous encourageons l'innovation interne et nouons des liens étroits avec l'écosystème des start-ups pour faire face aux enjeux de demain.

L'innovation doit aussi et surtout faciliter au quotidien la vie de nos clients. Nous nous efforçons de mettre en place des outils pratiques - applications, espaces clients - et des services toujours plus innovants.



Une approche globale pour une réponse sur-mesure

Nos experts s'immergent au coeur du métier de leurs clients afin d'identifier en profondeur leurs risques et besoins spécifiques.

À partir d'une vision matricielle qui croise l'appréhension concrète et précise des secteurs d'activité de ses clients et expertises techniques d'assurance, Gras Savoye Willis Towers Watson élabore les réponses les mieux adaptées.



Gérer les risques en entreprise

Risque	Management des risques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une approche globale de l'analyse des risques au placement. ▪ La conception de solutions personnalisées d'analyse et de modélisation basées sur la Data. ▪ Au service des clients Grandes Entreprises et internationaux, ETI et PME.
	Affinitaire et spécialités	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Améliorer l'offre de valeur proposée aux clients en distribuant des produits d'assurance adaptées à leurs besoins tout en générant des revenus complémentaires. ▪ Des expertises reconnues et une forte notoriété auprès d'institutions financières, établissements de santé, opérateurs téléphoniques, musées...
	ICT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil aux assureurs et réassureurs.
	Willis RE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réassurance.

Protéger & informer les entreprises et leurs collaborateurs

Capital humain	Assurance de personnes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une lecture globale des politiques de Santé - Prévoyance - Retraite pour les grands comptes, PME et ETI en France et à l'international (conseil et gestion). ▪ Une expertise dédiée en Assurance de personnes, secteur public. ▪ Via CGRM* : l'expérience de la gestion en marque blanche.
	Talents et Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des outils d'analyse, de pilotage et de valorisation de l'Expérience Salarié à travers la gestion des talents et de la rémunération.

* Centre de Gestion Règlement Maladie.

Engagement de Julien Vignoli

Directeur Général de Gras Savoye Willis Towers Watson.

Depuis 2014, Gras Savoye Willis Towers Watson est adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies sur les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

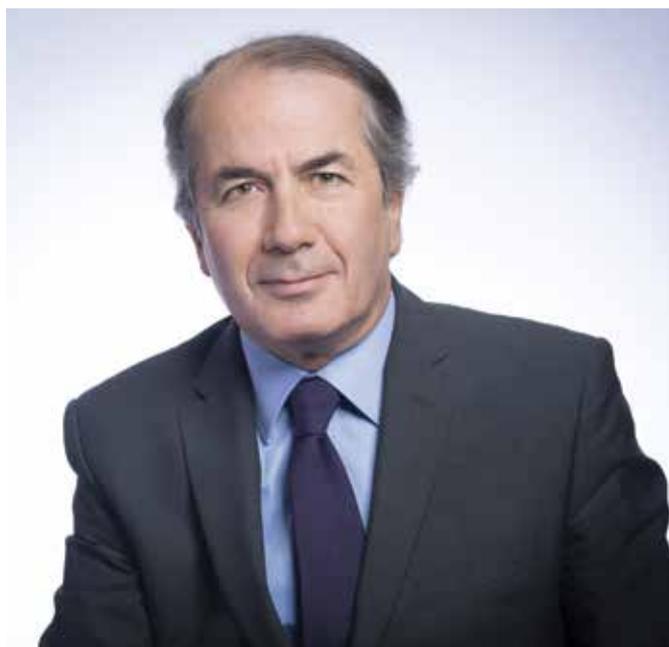
Fidèle à notre engagement de respecter les principes fondateurs du Pacte Mondial, nous confirmons notre soutien à la promotion de ces principes, qui se manifeste notamment à travers les actions menées visant à rester exemplaire et engagé sur ces volets sociétaux.

Notre engagement 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.

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

Notre motivation pour continuer à nous améliorer est toujours aussi forte.

Elle s'illustre cette année par exemple par des formations des collaborateurs en matière de conformité, par des réunions de sensibilisation sur l'inclusion et la diversité, la refonte du programme de soutien des collaborateurs aux associations ou encore la protection de la biodiversité avec la mise en place d'Eco pâturage et de ruches sur certains de nos sites.

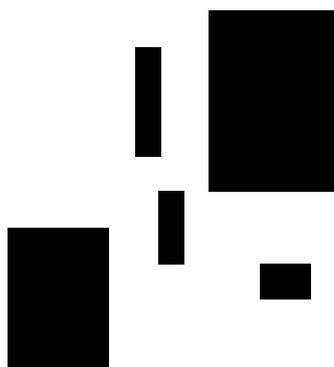


Au plan mondial, le groupe Willis Towers Watson s'engage activement avec la création de la **Coalition for Climate Resilient Finance**, dont l'objectif est d'intégrer les risques climatiques dans le processus décisionnel et de s'orienter vers des économies nationales plus résistantes au climat à l'échelle mondiale.

En France, 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 pour les valeurs d'Excellence, de Développement Durable et de Responsabilité.

Communication sur le Progrès

Nos actions et leurs résultats en faveur des principes du Pacte Mondial et des ODD



Sommaire

Le pacte mondial et les ODD	8
Respect des droits de l'homme	
ODD 1, 3, 9, 10 et 17	9
Accueil de la diversité et partenariats	10
Protection des données personnelles	11
Conditions de travail et politique de l'emploi	
ODD 1, 2, 3, 4, 5, 8, 16 et 17	12
Élimination du travail forcé et abolition du travail des enfants	12
Dialogue Social	12
Bien-être au travail	14
Recrutement	14
Politique de formation et développement des compétences	16
Handicap	17
Évaluation et rémunération	17
La rémunération	18
Prévention, sécurité, santé, sureté au travail	18
Respect de l'environnement	
ODD 6, 7, 11, 12, 13, 15 et 17	20
Réduction des déchets	20
Les déchets réglementés	21
Les déchets non réglementés	21
Volumes des déchets collectés	22
Consommations électriques en Kw/h	23
Concernant les déplacements professionnels	23
Mobilité durable	24
Contribution à l'atténuation du risque climatique et préservation de la biodiversité	24
Contribution à l'adaptation au changement climatique	25
Lutte contre la corruption, le code éthique et son déploiement	
ODD 10, 16 et 17	26
Achats responsables	27
Innovation partagée et actions sociétales.	
ODD 1, 2, 3, 4, 10, 16 et 17	28
Communication des engagements	30
Vis à vis des collaborateurs	30
Vis-à-vis des clients	30

Le pacte mondial et les ODD

Le pacte mondial 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 États membres de l'ONU. Ces objectifs universels offrent un agenda que Gras Savoye Willis Towers Watson et ses équipes souhaitent servir par leurs activités pour contribuer à construire un monde meilleur.

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

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption



Les entreprises sont invitées à :

- 1 Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- 2 Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.
- 3 Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Respect des droits de l'homme

D'après les ODD 1, 3, 9, 10 et 17



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, évolue dans un environnement multiculturel et international.

Acteur majeur au plan international, Willis Towers Watson qui occupait la 3^{ème} place en 2018 dans le classement des leaders mondiaux de l'assurance, (Classement Business Insurance 2019), 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 agit au plus près de ses clients dans une trentaine de villes en France métropolitaine et cinq bureaux et filiales.

Par la nature même de ses activités de conseil, d'intermédiation et de gestion, Gras Savoye Willis Towers Watson 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 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 le groupe 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, l'entreprise 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.

Enfin au printemps 2019, l'engagement prenait une forme externe puisque l'entreprise a mis en place le Club Inclusion & Diversité. Ce club organise régulièrement des événements rassemblant les représentants I&D des entreprises clientes de Gras Savoye Willis Towers Watson.

En tant qu'employeur, fournisseur de services, intermédiaire, client ou donneur d'ordres, Gras Savoye Willis Towers Watson, 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 encourage les initiatives portées par les quatre 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 Gender Equality,
- Le réseau de soutien aux personnes LGBT+,
- La Mission Handicap.



Faits marquants en 2019

Gras Savoye Willis Towers Watson manifeste son attachement au respect des droits de l'homme et au droit à la différence en soutenant pour la quatrième année consécutive l'édition 2019 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 2019 dans plus de 32 villes de 17 pays à travers le monde a été l'occasion pour Gras Savoye Willis Towers Watson de co-organiser et co-animer avec ses partenaires Chubb et QBE, une conférence sur l'intégration des LGBT+ au sein des entreprises.

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.

Protection des données personnelles

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

La désignation d'un Délégué à la Protection des Données en remplacement du CIL a eu lieu dès l'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Il 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 2019

L'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) avait été anticipée dès 2018 et préparée par le Groupe Willis Towers Watson.

Le suivi de la mise en œuvre du RGPD est coordonné avec le "Global Privacy Office" du Groupe et les Directions concernées chez Gras Savoye Willis Towers Watson.

Cette démarche a été soutenue et animée en 2019 par des sessions de formation de 1600 collaborateurs en e-learning, ainsi que des réunions de sensibilisation en présentiel au profit de plus de 900 personnes sur 17 sites.

Bilan chez Gras Savoye Willis Towers Watson plus d'un an après l'entrée en vigueur du RGPD :

48 demandes d'exercice de droits traitées par Gras Savoye Willis Towers Watson dont :



9

Demandes d'accès à des données personnelles



15

Demandes d'oppositions au traitement de données personnelles



24

Demandes de suppression de données personnelles

Conditions de travail et politique de l'emploi

D'après les ODD 1,2, 3, 4, 5, 8, 16 et 17



« 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 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.

Principes n° 3, 4, 5 et 6

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants ainsi que 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, 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, qui a une tradition forte du dialogue social avec les représentants élus ou désignés du personnel rencontre et réunit régulièrement les représentants du personnel qu'ils soient élus ou mandatés .

En décembre 2019, nous avons d'ailleurs procédé à l'élection des membres des Comités Sociaux et Économiques (CSE) au sein de l'UES Gras Savoye. Au 31 décembre 2019, la totalité des CSE était mise en place au sein des différentes entités du Groupe.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont renégocié un nouvel accord relatif au dialogue social permettant aux instances représentatives du personnel de disposer de moyens pour accomplir leur mission de manière optimisée, qu'il s'agisse de locaux, budget de fonctionnement, crédits d'heures, formation...

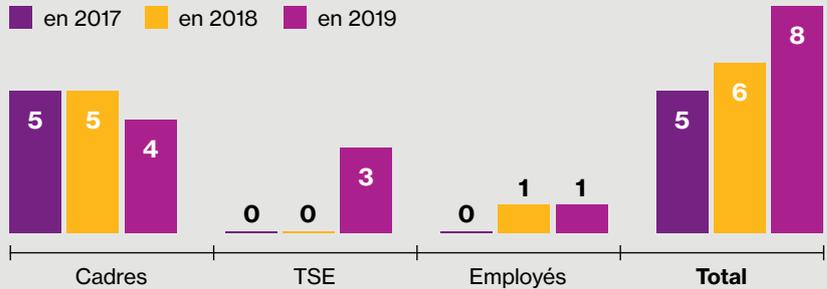
Dans ce cadre, Gras Savoye Willis Towers Watson veille à ce que les représentants du personnel ne subissent aucune discrimination en raison de leur mandat dans l'évolution de leur carrière.

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 2019

En 2019, ont été conclus un accord portant sur le dialogue social et la mise en place du CSE, le protocole d'accord préélectoral en vue de définir le cadre du renouvellement des instances représentatives du personnel ainsi que l'accord relatif au vote électronique permettant ainsi de faciliter l'organisation des élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) et de favoriser la participation des salariés.

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



En 2019 ont été conclus :

Un accord relatif à la mise en place du télétravail permettant notamment :

- D'améliorer l'engagement des collaborateurs,
- De renforcer la confiance existante entre les managers et leurs équipes,
- De favoriser un meilleur niveau de concentration du collaborateur,
- De réduire l'absentéisme,
- De répondre à une problématique environnementale en réduisant notamment l'utilisation des véhicules individuels.

Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences répondant à trois principaux enjeux :

- Fidéliser et développer les compétences des salariés, capital humain de l'entreprise,
- Attirer de nouveaux talents pour enrichir ce capital humain,
- Accompagner les innovations pour réussir le défi des transformations qui attend notre secteur d'activité et en particulier notre entreprise.

Nombre de réunions avec les représentants du personnel :

	2017	2018	2019
Délégués du personnel	61	59	51
Comité d'établissement	80	74	73
Comité central d'entreprise	12	10	7
CHSCT	58	57	48
ICCHSCT		5	5
Délégués syndicaux	14	14	20
TOTAL	225	219	204

Ce dialogue soutenu permet, de longue date, l'élaboration et la négociation de nombreux accords : GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), aménagement et réduction du temps de travail, accord de participation, accord d'intéressement, mise en place du télétravail, plan d'action égalité femmes - hommes, structure de rémunération, frais de santé....

Bien-être au travail

De nombreux accords, politiques et actions contribuent à faire de Gras Savoye une entreprise attractive et dans laquelle il fait bon travailler, telle que l'apprécient les 20 000 personnes interrogées dans le cadre du sondage Statista réalisé par le magazine Capital. 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 contribuant au développement du lien social, de la cohésion d'équipe et d'une culture forte d'entreprise (ateliers culturels, bien-être, création d'espaces de convivialité, activités sportives, pique-nique, concours photos, etc...).



Pour apporter des solutions et des services aux salariés et à leur famille, Gras Savoye Willis Towers collabore avec le Groupe Action Logement. Diverses actions peuvent répondre à leurs besoins comme les prêts accession et travaux, les aides en faveur de la sécurisation de la location, les aides aux salariés en difficulté...

Ces services et aides concernent **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), la formation des managers, le recours possible à la médiation, la mise en place du télétravail, des RTT solidaires... Gras Savoye Willis Towers Watson a célébré en 2019 les 11 ans de sa démarche Bien-être au travail.

Un séminaire a réuni les membres des Comités Bien-être au travail au travers d'une journée de sensibilisation, d'échanges et de partage de pratiques. À cette occasion, les correspondants locaux de la démarche Bien-Être au travail ont pu présenter et valoriser leurs réalisations, inspirer leurs collègues et enrichir leur prochain plan d'actions.

Recrutement

La politique de recrutement de Gras Savoye Willis Towers Watson est basée sur les compétences de l'individu.

Gras Savoye Willis Towers Watson, 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 2019, l'effectif se répartit ainsi :



10%

du personnel pratique le temps partiel conformément aux dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail.

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 le maintien et l'embauche des salariés seniors grâce à l'accord sur la GPEC. Il prévoit notamment la mise en place de dispositifs pour les salariés "seniors" tels que :

- L'entretien de carrière permettant de faire un bilan sur leur activité et d'exprimer leurs attentes professionnelles,
- L'accès prioritaire à la formation professionnelle,
- l'aménagement de fin de carrière et la transition entre l'activité et la retraite est reconduit pour permettre à nos seniors de s'organiser, s'ils le souhaitent, dans la transmission de leurs missions et leurs savoirs tout en anticipant leur futur départ à la retraite.

Dans le cadre de la Mission Handicap, les candidats sont recrutés sur leurs seules compétences et sans discrimination. Depuis 2018, les propositions de postes sont revêtues du logo de la diversité.

En outre, Gras Savoye Willis Towers Watson a la volonté de développer l'accueil de jeunes en alternance et de les accompagner tout au long de leurs parcours au sein de l'entreprise. Un petit-déjeuner d'intégration est organisé chaque automne et permet de réunir les différents alternants tous services confondus.

Grace au Passeport Alternance, l'alternant dispose d'un Livret qui l'accompagne tout au long de son parcours dans l'entreprise et qui est rempli conjointement par l'alternant et son tuteur lors de points réguliers dans l'année et transmis pour suivi à la Direction des Ressources Humaines.



Politique de formation et développement des compétences

Les collaborateurs dont l'ancienneté moyenne est de **9,2 ans** et l'âge moyen de **41,3 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 oeuvre les engagements de l'accord GPEC consacre **2,6 %** (contre 1% prévu 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 sont récompensés comme formateurs internes occasionnels pour les formations qu'ils dispensent et le temps consacré chaque année au sein de l'entreprise.



1 845

Nombre de salariés formés en 2018



90,3%

de l'effectif féminin



87,1%

de l'effectif masculin

	EFFECTIF TOTAL			EFFECTIF TOTAL HOMMES		EFFECTIF TOTAL FEMMES	
	H	F	TOTAL	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CADRE	465	759	1224	429	92%	717	94%
TSE	53	285	338	46	87%	259	91%
EMPLOYÉ	109	395	504	71	65%	323	82%
TOTAL	627	1439	2066	546	87,1%	1299	90,3%

■ femmes ayant profité d'une formation

■ hommes ayant profité d'une formation

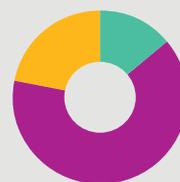
■ reste de l'effectif total



Cadre



TSE



Employé



Total

Handicap

Dans le cadre de la Mission Handicap créée en 2009, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (4,44 % en 2018 contre 1,36% en 2009, avec certains établissements dépassant 6%) 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.

Faits marquants 2019

- En mai 2019, Gras Savoye Willis Towers Watson a participé pour la première fois au « **Duoday** », permettant l'accueil de personnes en situation de handicap d'être accueillies par les équipes et découvrir le monde de l'entreprise.
- En septembre 2019, la mission handicap était partie prenante dans l'organisation de la **semaine de la diversité** avec l'organisation d'un atelier de sensibilisation en partenariat avec le centre indépendant d'éducation de chien guide d'aveugle.
- À nouveau, Gras Savoye Willis Towers Watson s'est engagé à participer à la **Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées** du 18 au 24 novembre 2019, avec par exemple l'organisation d'un déjeuner dans le noir. Ce fut également l'occasion de partager les témoignages de collaborateurs de Gras Savoye Willis Towers Watson sur leur handicap dans leur activité professionnelle.

Ces événements s'inscrivent 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 coeur 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 2019, 71% des entretiens annuels ont été réalisés. De plus, à fin 2018, 63% 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.





À savoir :

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 « Échanges de bonnes pratiques »
- Un atelier « Réaliser un feed back constructif »
- Et enfin un dernier atelier « Utiliser l'entretien comme un levier de motivation »

En 2019 a débuté la mise en place progressive du nouveau cycle de management de la performance avec notamment l'instauration d'un entretien de suivi à mi-année des objectifs et l'introduction d'une rubrique plus détaillée sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

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. 655 salariés soit 30,7% (par rapport à l'effectif global) ont bénéficié en 2019 d'une prime à la performance pour un montant total de 616 668 €.

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 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 des risques en matière de sécurité au travail (DUER), est réalisée pour chaque établissement de l'UES permettant ainsi de déterminer les plans d'actions à mettre en œuvre.

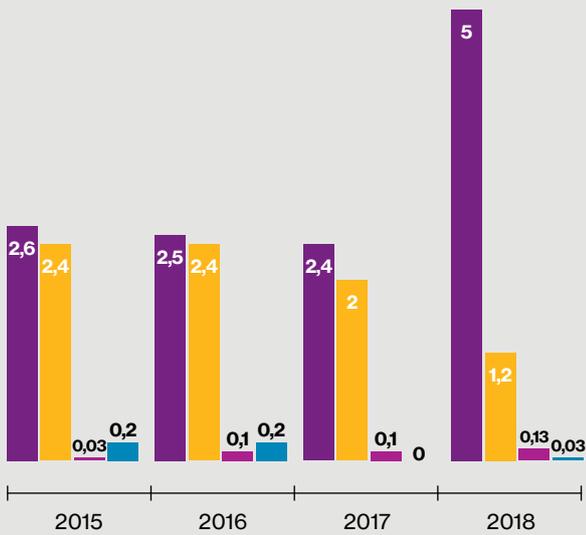
La grande majorité des membres des CHSCT (58 réunions en 2019) ont été formés aux risques psycho-sociaux et un espace intranet à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe est dédié à la sécurité et à l'hygiène. En outre, en 2019, l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) mise en place par accord collectif du 1er mars 2018 s'est réunie à 5 reprises.

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 79,2% en 2018.

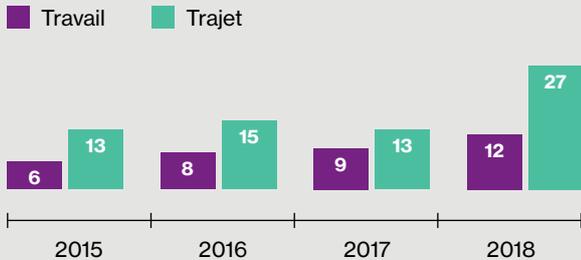
Un service médical situé au siège social est composé de deux infirmières, au sein duquel intervient également un médecin du travail. Les salariés des autres établissements sont suivis sur le plan médical par des services interentreprises.

Gras Savoye veille à la santé et sécurité au travail en suivant des indicateurs (par exemple le taux d'absentéisme chez Gras Savoye en 2018 s'élève à 4,41%, alors même que dans le secteur d'activité des entreprises de services il est de 5,26% et au niveau national de 5,10%).

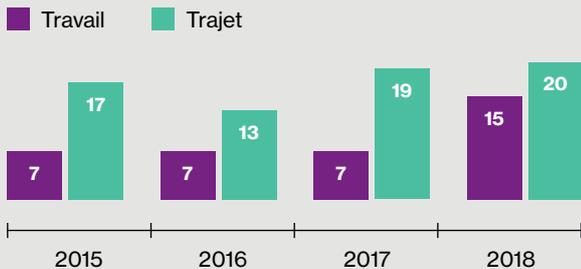
- Taux de fréquence UES
- Taux de fréquence Activités des agents et courtiers d'assurances
- Taux de gravité UES
- Taux de gravité Activités des agents et courtiers d'assurances



Accidents - UES sans arrêt de travail :



Accidents - UES avec arrêt de travail :



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 2019

Un budget de 842 000 euros destiné en 2019 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.

L'ensemble de ces questions sont intégrées à la politique de Bien-être et Qualité de vie au travail.

Le service de Santé au travail a également mené en 2019 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.

En 2019, une newsletter du service médical a permis aux collaborateurs du Siège de s'informer sur les maladies cardio-vasculaires (l'hypertension artérielle et l'accident vasculaire cérébral).

En outre, les salariés bénéficient dans le cadre du contrat frais de santé souscrit par l'entreprise, d'un service de téléconsultation médicale permettant de contacter un médecin à tout moment.

Cette Téléconsultation médicale s'est enrichie en 2019 de 2 nouveaux services santé et bien-être avec une possibilité de conseils psychologiques et de conseils diététiques : régime, pratiques alimentaires, nutrition, contrôle du poids, vegan...

Respect de l'environnement

D'après les ODD 6, 7, 11, 12, 13, 15 et 17



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.

Principes 7, 8 et 9

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement, à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Réduction des déchets

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

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

La très grande majorité des imprimantes individuelles ont fait place à des copieurs multifonctions. Les cartouches d'encre sont collectées par un prestataire spécialisé qui assure leur recyclage. **Le tri sélectif a été généralisé sur l'ensemble des sites**, accompagné des messages de sensibilisation qui conditionnent la pleine réussite de la démarche.

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



Les déchets réglementés

	UNITÉ	2017	2018	2019
BIO DÉCHETS	Kg	13 864	15 752	16 508
PILES & ACCUMULATEURS	Kg	51	68	18
FILTRES USAGÉS	Kg	0	760	279
TOTAL		13 915	16 580	16 805

Nombre total des déchets de tubes fluorescents :

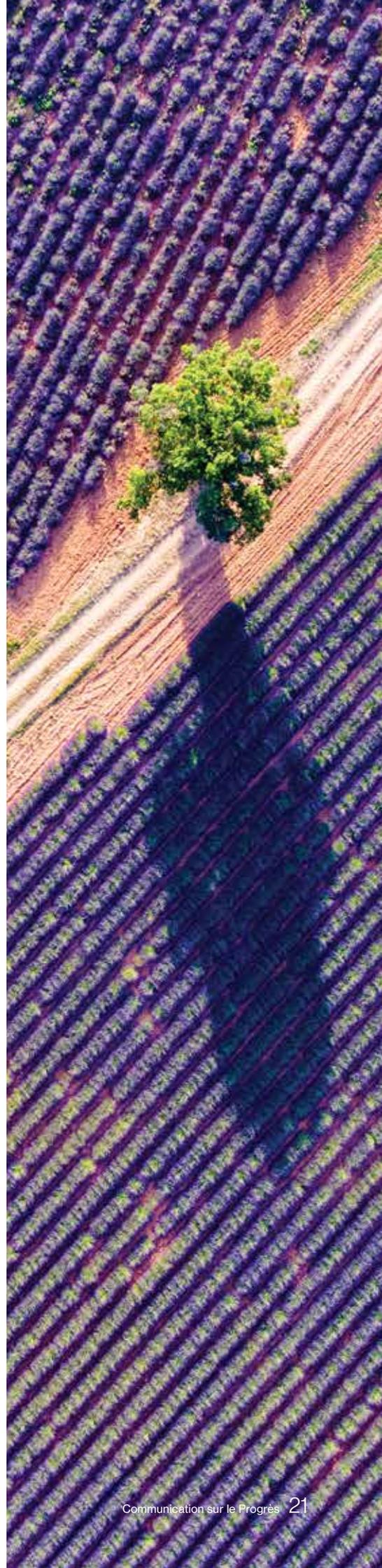


La hausse apparente des déchets réglementés s'explique par une meilleure collecte.

Les déchets non réglementés :

	UNITÉ	2017	2018	2019
DÉCHETS EN VERRES	Kg	1 280	480	1 451
PALETTES EN BOIS	Kg	3 220	2 743	4 069
PAPIER & CARTON	Kg	25 440	26 185	30 589
PLASTIQUES & CANETTES	Kg	231	1 959	1 621
DÉCHETS DE BUREAU	Kg	70 147	62 327	54 270

Total en Kg des déchets non réglementés :



Volumes des déchets collectés à Ormes depuis 2017 :



2 019 Kg

Papiers et Cartons
soit 19,69 mwh économisé



361 Kg

Plastiques & canettes
soit 0,79 tonnes d'émission de CO² évités



18 Kg

Piles & accumulateurs
soit 5,94 kg de zinc récupéré



11 Kg

Déchets verres
soit 7,2 kg de sable préservé



Volumes des déchets collectés à Puteaux :



28 570 Kg

Papiers et Cartons
soit 279 mwh économisé



1 260 Kg

Plastiques & canettes
soit 3 tonnes d'émission de CO² évités



1440 Kg

Déchets verres
soit 943 kg de sable préservé

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, Elixir, avec notamment le **remplacement de la vaisselle en plastique par du carton pour les collaborateurs souhaitant déjeuner « à emporter »**.

Frugalité énergétique et réduction de l'empreinte carbone.

Consommations électriques en Kw/h

RÉGIONS	2017	2018	2019
ÎLE DE FRANCE & VAL DE LOIRE	1 683 655	1 534 519	1 623 139
GRAND EST	410 401	392 205	402 705
HAUTS DE FRANCE	393 836	327 619	310 430
GRAND SUD EST	382 838	365 415	353 269
GRAND SUD OUEST	244 450	240 858	237 232
GRAND OUEST	148 773	131 145	117 959
DÉPARTEMENTS OUTRE-MER	98 515	91 789	69 075
TOTAL	3 362 468	3 083 550	3 113 809

Gras Savoye Willis Towers Watson a poursuivi en 2019 sa stratégie visant à privilégier des sites d'exploitation plus économes en énergie. 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 : **+6,3% pour une hausse de CO₂ contenue à +4,7%**.

Concernant les déplacements professionnels :

La politique Voyages privilégie les déplacements en train. Cette maîtrise permet à l'empreinte carbone des déplacements SNCF de continuer à baisser, passant à 12,59T CO₂ en 2019.



Mobilité durable

Leader français du courtage d'assurance sur les flottes automobiles, Gras Savoye Willis Towers Watson 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 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 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: autopartage 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 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 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.



Faits marquants 2019

Le site d'Ormes accueille depuis l'automne 2019 des ruches et a mis en place une démarche d'Eco pâturage.

Le cheptel est composé de trois ruches, pour environ 30 000 abeilles chacune, ainsi qu'une ruche d'exposition à l'entrée du site.

La population pourrait tripler dans de bonnes conditions, et notre parc 1Ha ainsi que l'environnement immédiat de zone pavillonnaire et semi-champêtre y contribuera certainement..

Concernant l'éco pâturage, 10 moutons de race Ouessant ont été accueillis pour débiter.

Contribution à l'adaptation au changement climatique

Willis Towers Watson et Gras Savoye sont également pionniers dans l'utilisation des « Analytics » (collecte et analyse des données dans le temps).

Celle-ci est en effet de nature à permettre une prévision et une couverture plus fine des phénomènes naturels extrêmes et d'en atténuer les conséquences pour tous.

Gras Savoye Willis Towers Watson 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 2019

Conformément aux engagements du Groupe, la mise en place de la *Coalition for Climate Resilient Finance* lors du Sommet des Nations Unies sur l'action pour le climat en septembre a été un événement majeur de 2019.

La coalition est formée de plusieurs partenariats, dont le Forum économique mondial, et John Haley, CEO de Willis Towers Watson en est le président.

Le changement climatique a un impact sur l'ensemble de la société et constitue la plus grande menace pour les nations les plus vulnérables ainsi que pour l'infrastructure des économies avancées.

L'objectif ultime de la coalition est d'intégrer les risques climatiques dans le processus décisionnel et de s'orienter vers des économies nationales plus résistantes au climat à l'échelle mondiale.



Lutte contre la corruption, le code éthique et son déploiement.

D'après les ODD 10, 16 et 17



Principe 10

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

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

Ces engagements permettent d'incarner les cinq 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 2019

Des « Journées de la Conformité » ont été organisées chaque trimestre en matière de sensibilisation des collaborateurs :

- 26 mars 2019 : Contrôle interne et lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)
- 25 juin 2019 : Règlement Général sur la Protection des Données.
- 2 octobre 2019 : Lutte contre le crime financier (LCB-FT et lutte contre la fraude)
- 28 janvier 2020 : Traitement des réclamations.

Chaque Journée de la Conformité a été l'occasion de diffuser la dernière version des politiques et procédures applicables au thème concerné.

En complément, des formations obligatoires en ligne ont également été organisées :

- Juillet 2019 : 2 formations (Code de conduite - Sécurité des systèmes d'information et protection des données personnelles)
- Octobre 2019 : 3 formations en e-learning (Lutte contre la corruption, cadeaux, divertissements et invitations, relations avec les Tiers - LCB-FT - Sanctions internationales et contrôles relatifs aux exportations)
- Janvier 2020 : lutte contre la fraude.

Des formations en présentiel ont également été organisées au profit des équipes opérationnelles (notamment sur les plateformes de gestion, en matière de protection des données personnelles).

Conformément aux valeurs du groupe Willis Towers Watson, Gras Savoye Willis Towers Watson s'engage à conduire ses activités en toute honnêteté, intégrité et équité. Nous ne tolérons pas la criminalité financière et considérons la prévention de pratiques telles que la corruption ou le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme comme faisant partie intégrante de notre façon de mener nos activités.

À cette fin, des audits internes sont régulièrement réalisés et les collaborateurs sont formés à la conformité réglementaire. L'ensemble des collaborateurs exposés a été régulièrement formé et évalué en 2019 sur les enjeux éthiques de leur activité.

La démarche RSE et Développement Durable des prestataires et fournisseurs s'intègre dans la logique globale d'intégration de Gras Savoye Willis Towers Watson dans une chaîne de responsabilité : influencer en repensant sa façon d'exercer son activité, d'acheter les produits et les services et encourager les fournisseurs et l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur à s'inscrire dans une logique de développement durable et d'exemplarité.

Ainsi, Gras Savoye Willis Towers Watson s'inscrit comme interface d'une boucle vertueuse. L'ensemble de l'équipe achats a été formée en 2016 à la démarche achats responsables.

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 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..

Sur les 35 plus importants fournisseurs de Gras Savoye Willis Towers Watson, 96% sont engagés dans une démarche RSE formalisée.

Achats responsables

En application des nouvelles lois sur le Devoir de Vigilance et la Transition Énergétique, Gras Savoye Willis Towers Watson 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 2019

Dans le cadre de son évaluation annuelle par EcoVadis en juillet 2019, Gras Savoye s'est vu attribuer le niveau gold, confortant la position de Gras Savoye parmi les 9 % de fournisseurs les mieux notés toutes catégories confondues, ce qui confirme son positionnement de fournisseur d'excellence.

Innovation partagée et actions sociales.

D'après les ODD 1, 2, 3, 4, 10, 16 et 17



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, fait partie de l'ambition de l'entreprise dans la conduite de ses activités.

Son savoir-faire fait de lui un partenaire de confiance durable, 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 compte en effet comme clients en France :

- 20 000 entreprises de toutes tailles dont 100% des sociétés du CAC40
- 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,
- 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 est au cœur de la stratégie de Gras Savoye Willis Towers Watson afin de mieux servir nos clients.

Nous favorisons pour cela l'innovation interne, inclusive et diverse, à travers des concours innovation, en local ou au niveau global, mais également des formations pour tous les collaborateurs aux démarches innovantes et aux nouveaux outils du quotidien (par exemples les réseaux sociaux).

Nous travaillons également au quotidien avec des prospects et clients innovants afin de les accompagner au mieux sur les risques émergents liés à leur caractère particulièrement innovant.

En effet nous croyons à l'essor de l'innovation, de la R&D et des start up pour répondre aux problématiques économiques, écologiques et sociales de notre société.

En ce sens, nous avons par exemple travaillé avec Metlife ABFood afin d'imaginer et mettre en place une couverture décès et invalidité pour les employés des usines du groupe au Bangladesh. En France nous assurons plusieurs start up oeuvrant à l'agriculture et l'agroalimentaire de demain.

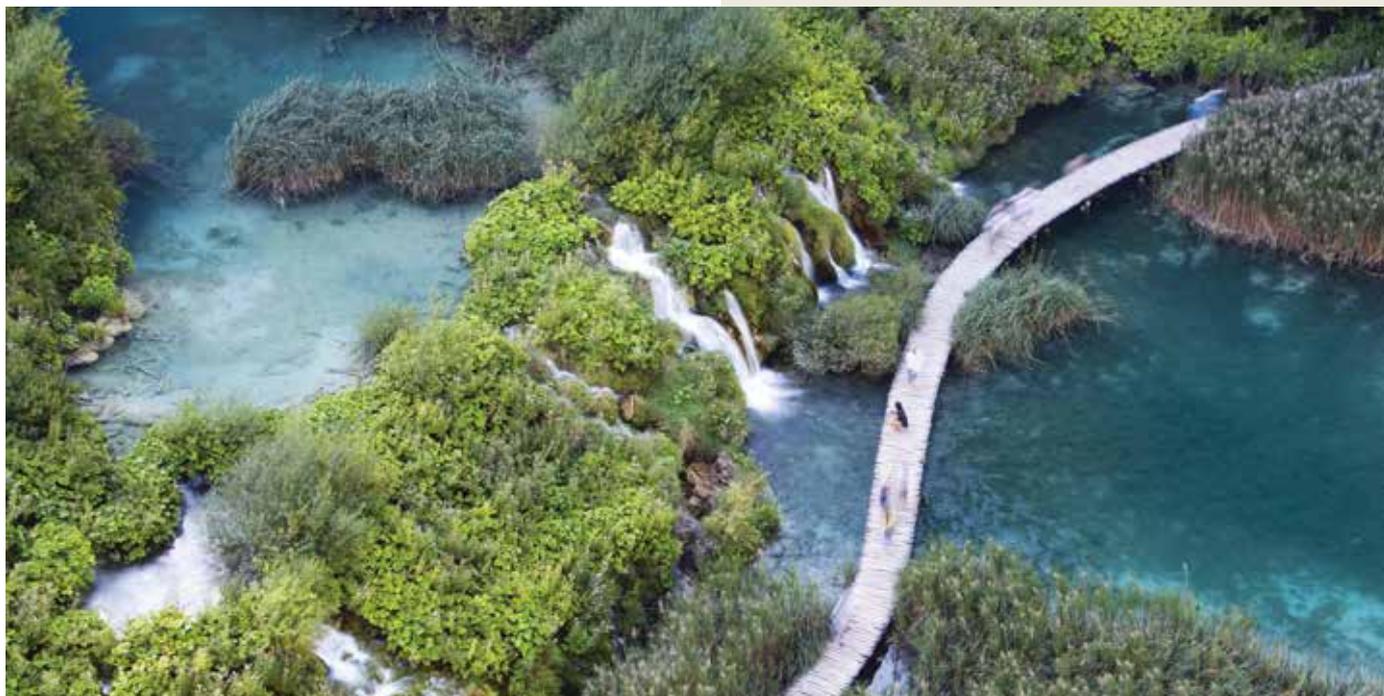
Faits marquants 2019

Depuis plusieurs années, Gras Savoye Willis Towers Watson accélère sa transformation digitale afin d'apporter à ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs une véritable approche solution et ainsi de les accompagner au mieux dans la gestion du capital humain et la maîtrise de leurs risques et répondre au mieux à l'ensemble de leurs problématiques.

En fin d'année 2019, Gras Savoye Willis Towers Watson a lancé son nouveau site Internet afin d'apporter à ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires toutes les réponses, les services et les fonctionnalités adaptées à leurs attentes.

Gras Savoye Willis Towers Watson contribue à encourager l'innovation et sécuriser le financement participatif pour accompagner la transformation socio-économique.

Les partenariats et la coopération avec les associations constituent également pour Gras Savoye Willis Towers Watson et ses collaborateurs des opportunités d'apporter leur contribution citoyenne. Différentes actions philanthropiques ont été menées en 2019: La Plus Grande Pause Café pour le Samu Social de Paris, le CIE - Centre Indépendant d'éducation de chien guide d'aveugle via notre programme On s'engage !



Communication des engagements

Vis à vis des collaborateurs

Les collaborateurs sont régulièrement informés des actions liées aux engagements de Gras Savoye Willis Towers Watson 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 de la Diversité, ou lors du *Dive In festival* qui promeut la diversité pour l'ensemble de la profession, ou encore la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Vis-à-vis des clients.

L'engagement de Gras Savoye Willis Towers Watson 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.

Une vingtaine d'ambassadeurs RSE ont été identifiés au sein de l'entreprise au Siège à Puteaux et en Régions. Cette Communauté sera animée et sollicitée régulièrement dans l'année pour soutenir les initiatives lancées.

Dans le cadre de notre programme Inclusion & Diversité, un Club clients a été créé en milieu d'année. Celui-ci regroupe les responsables I&D des entreprises clientes du Groupe en France autour de partage des Best practices et expériences. La présentation institutionnelle 2020 de Gras Savoye Willis Towers Watson comporte une page spécialement dédiée à la RSE.

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

Faits marquants 2019

- Diffusion régulière de messages de prévention sur les addictions et la santé au travail.
- Propositions de participer aux actions caritatives organisées par l'entreprise via le programme On s'engage ! 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 24 septembre 2018 avec Chubb et QBE, sur le thème de l'inclusion des LGBT+ dans l'entreprise.
- Ateliers de sensibilisation et déjeuner dans le noir, challenge de marche, diffusion d'une Newsletter dédiée et vente de goodies pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 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 Voeux de début d'année...





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.willistowerswatson.com\fr-FR>.

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.