

# Communication sur le Progrès

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

Février 2021

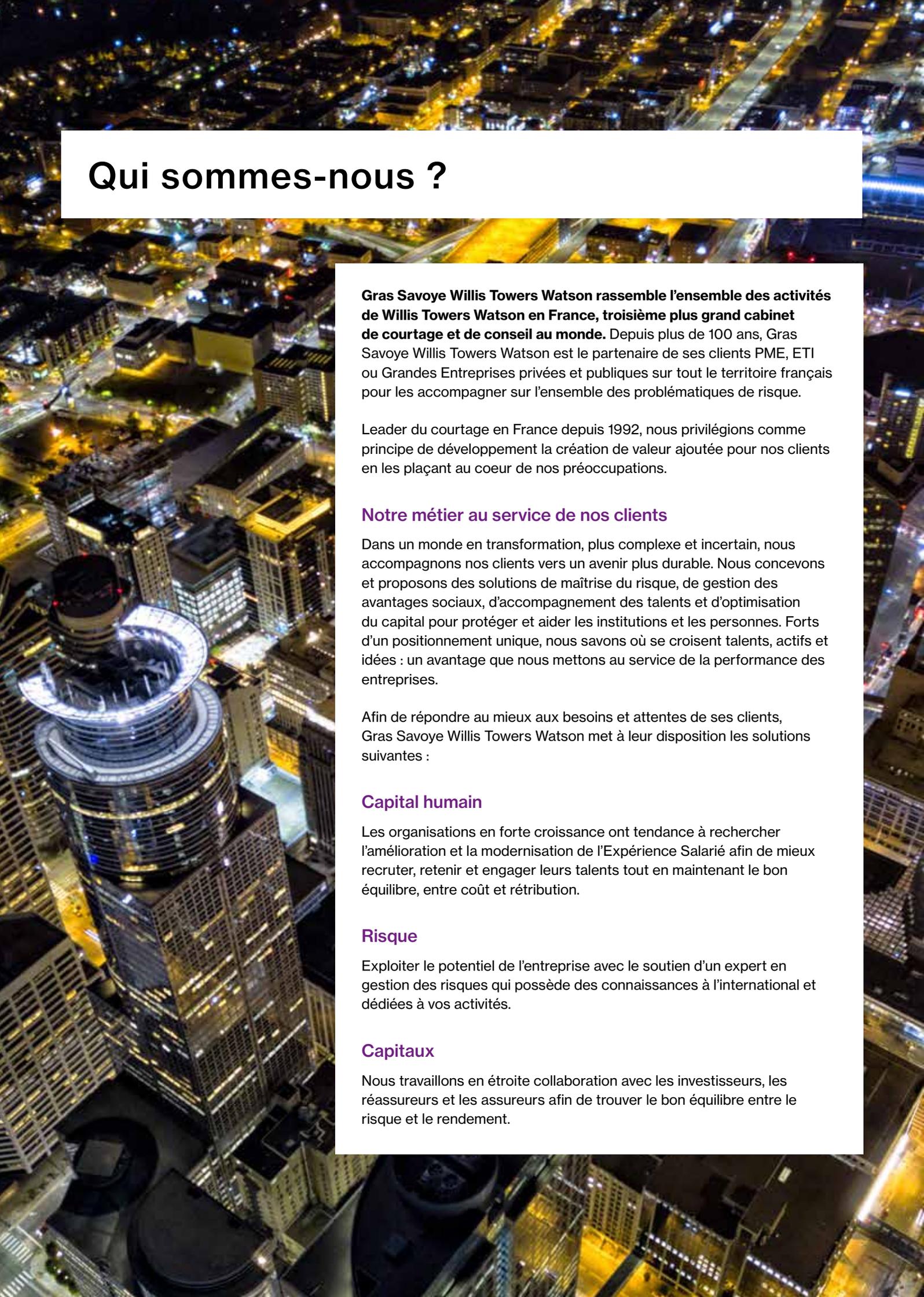


GRAS SAVOYE

WillisTowersWatson



Willis  
Towers  
Watson



# 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  
métropolitaine 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<sup>er</sup>

employeur d'actuares  
au monde

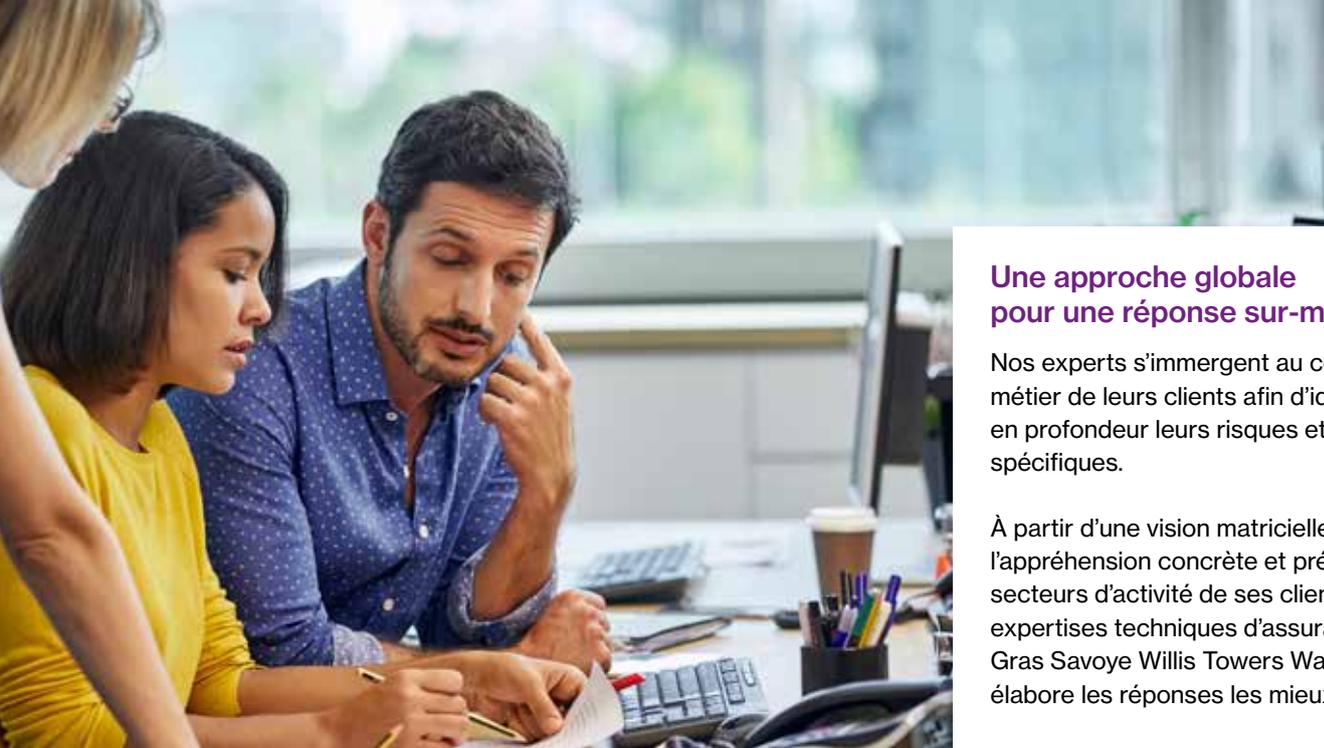


### L'innovation au cœur de nos solutions.

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

## Protéger & informer les entreprises et leurs collaborateurs

Capital humain	Assurance de personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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).</li> <li>▪ Une expertise dédiée en Assurance de personnes, secteur public.</li> </ul>
	Talents et Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des outils d'analyse, de pilotage et de valorisation de l'Expérience Salarié à travers la gestion des talents et de la rémunération.</li> </ul>

# Engagement de Cyrille de Montgolfier

## 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.

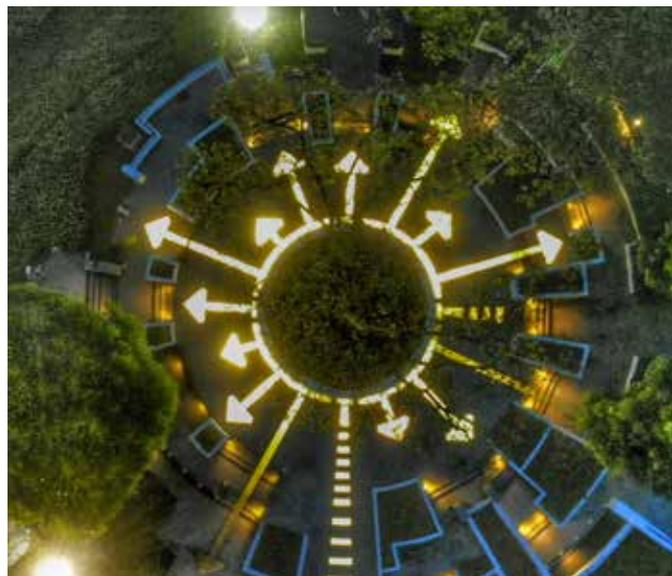
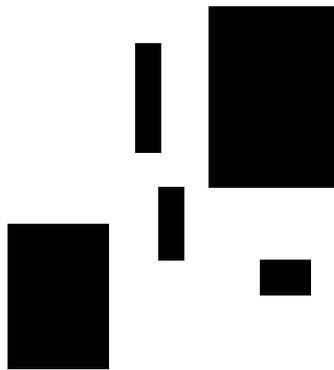


Au plan mondial, le groupe Willis Towers Watson s'engage activement avec la création de la **Coalition for Climate Resilient Finance**, dont l'objectif est d'intégrer les risques climatiques dans le processus décisionnel et de s'orienter vers des économies nationales plus résistantes au climat à l'échelle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

<b>Matrice de matérialité</b> .....	7
<b>Le pacte mondial et les ODD</b> .....	8
<b>Respect des droits de l'homme</b>	
<b>ODD 1, 3, 9, 10 et 17</b> .....	9
Accueil de la diversité et partenariats .....	10
Protection des données personnelles .....	11
<b>Conditions de travail et politique de l'emploi</b>	
<b>ODD 1, 2, 3, 4, 5, 8, 16 et 17</b> .....	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
<b>Respect de l'environnement</b>	
<b>ODD 6, 7, 11, 12, 13, 15 et 17</b> .....	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
<b>Lutte contre la corruption, le code éthique et son déploiement</b>	
<b>ODD 10, 16 et 17</b> .....	26
Achats responsables .....	27
<b>Innovation partagée et actions sociétales.</b>	
<b>ODD 1, 2, 3, 4, 10, 16 et 17</b> .....	28
<b>Communication des engagements</b> .....	30
Vis à vis des collaborateurs .....	30
Vis-à-vis des clients .....	30

# Matrice de matérialité

## L'essentiel pour les parties prenantes de Gras Savoye Willis Towers Watson

Pour une activité responsable et durable, Gras Savoye Willis Towers Watson s'attache à affiner sa stratégie en collaboration avec ses parties prenantes. L'entreprise présente cette année sa matrice de matérialité, un outil clé dans l'élaboration d'une stratégie de responsabilité de l'entreprise. Il permet de définir des priorités en fonction de leur importance pour les parties prenantes internes et externes et selon leur impact sur la réussite de l'entreprise.

Les 15 enjeux clés identifiés en collaboration avec les parties prenantes sont présentés dans la matrice ci-dessous. Ces enjeux couvrent l'ensemble des aspects environnementaux, sociaux, sociétaux, économiques et de gouvernance.

## Méthodologie appliquée à la matérialité

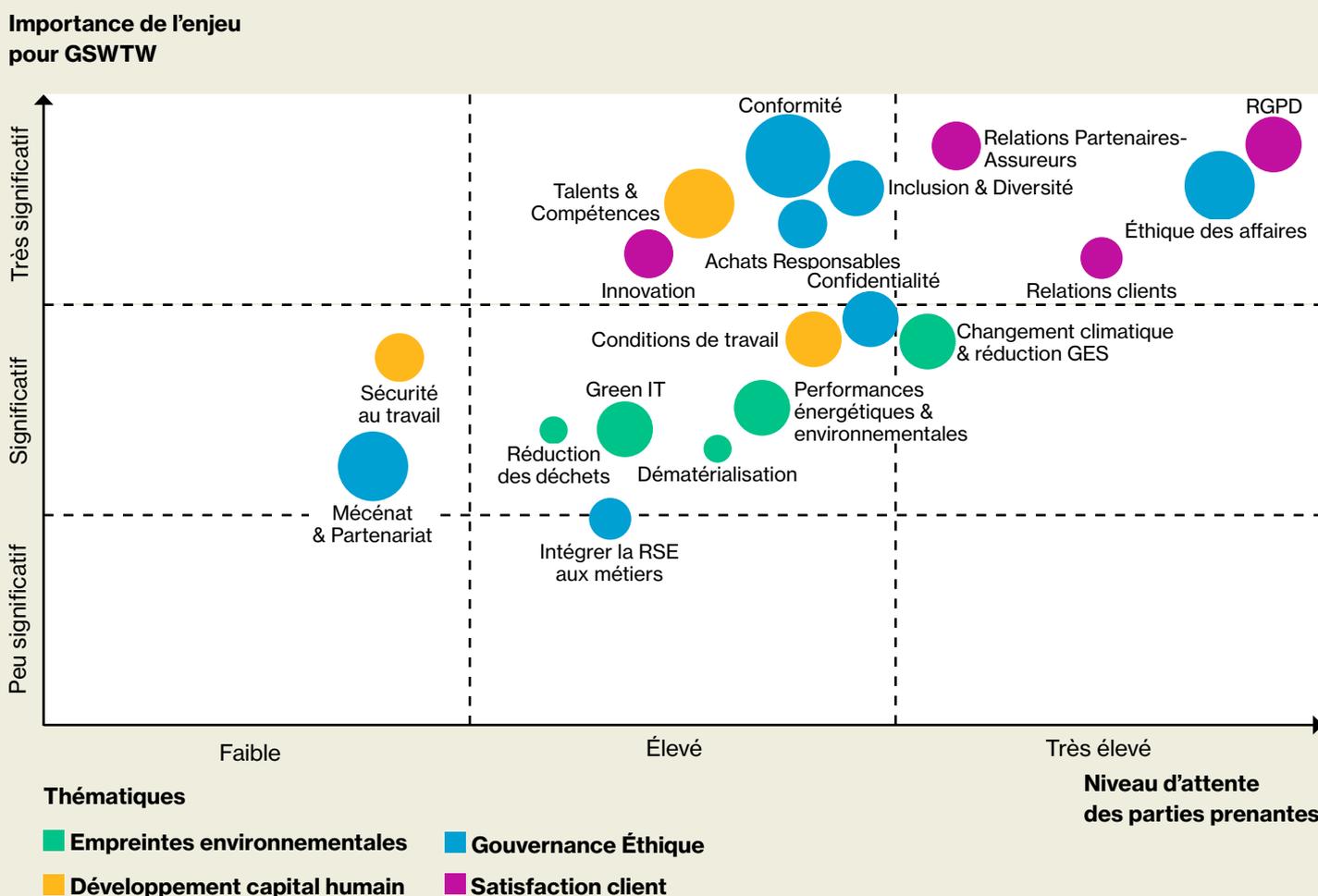
Afin de mieux appréhender les défis clés et de proposer des solutions concrètes, Gras Savoye Willis Towers Watson a mené une analyse de matérialité en trois étapes :

**1. l'identification :** première consultation interne et révision de la documentation existante afin de dresser une liste exhaustive des enjeux directement ou indirectement liés à l'activité de GSWTW et aux intérêts des parties prenantes ;

**2. l'évaluation :** cette étape comprend une étude préliminaire visant à identifier les enjeux les plus importants pour l'entreprise menée auprès de nos 30 collaborateurs ambassadeurs, plus de 50 parties prenantes professionnelles ;

**3. la hiérarchisation des priorités :** à partir de ces données et d'évaluations à 360 degrés, la dernière étape consiste à définir les priorités de l'entreprise.

Ces enjeux ont été classés selon leur impact potentiel sur l'activité et leur importance pour les parties prenantes interrogées.

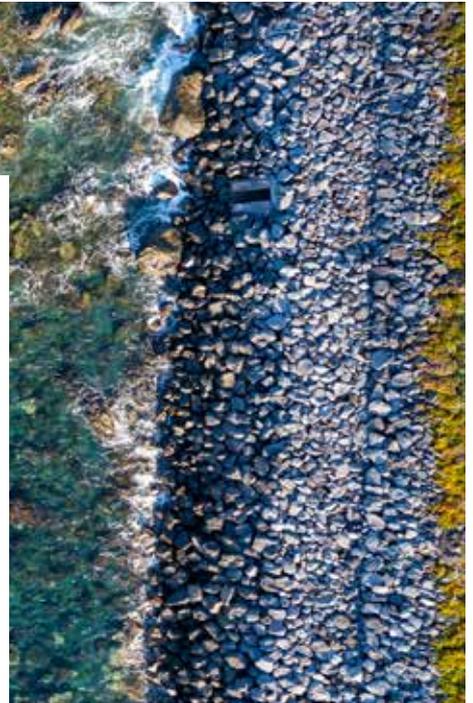




## Le pacte mondial et les ODD

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<sup>ème</sup> place en 2019 dans le classement des leaders mondiaux de l'assurance, (Classement Business Insurance 2020), 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 en Outre-Mer 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 2020

- En 2020, le Comité Inclusion & Diversité renforce sa gouvernance et accueille Anne Cavel en tant que Co-Responsable du Comité et Laure Zicry, Responsable du Club I&D.
- Gender Equality - en mars 2020 : organisation d'une Conférence sur le Leadership au féminin.
- Young Professionnals - tout au long de l'année : organisation de language lunches.

## 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 2020

- Lancement de nouvelles plateformes digitales en matière de recrutement, de gestion RH ou de formation, en conformité avec le RGPD.
- 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 par des sessions de formation en *e-learning* auprès de l'ensemble des collaborateurs.

## Bilan chez Gras Savoye Willis Towers Watson trois ans après l'entrée en vigueur du RGPD :

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



15  
Demandes  
d'accès  
à des données  
personnelles



7  
Demandes  
d'oppositions  
au traitement  
de données  
personnelles



40  
Demandes  
de  
suppression  
de données  
personnelles

- ➔ 1 demande de rectification
- ➔ 1 demande d'accès à la liste des traitements
- ➔ le délai de traitement moyen est de 11 jours

# 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 mai 2020 nous avons d'ailleurs signé un accord portant sur la mise en place du Comité de Groupe Gras Savoye Willis Towers Watson. Cet accord couvre l'ensemble des filiales françaises du Groupe et permet de recevoir des invités des sociétés ne disposant pas de représentants du personnel désignés au sein de ce Comité.

Le Comité de Groupe Gras Savoye Willis Towers Watson est une instance d'information instituée au sein des sociétés françaises comprises dans le périmètre du Groupe. Il constitue une instance privilégiée de dialogue social en complément des institutions représentatives du personnel présentes dans les sociétés composant le Groupe.

Le Comité de Groupe est un lieu d'information et d'échange sur les résultats et les projets d'importance du Groupe concernant l'ensemble de ses salariés français.

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 au représentant élu ou désigné du personnel de bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical afin de pouvoir établir un dialogue constructif et fructueux pour l'ensemble des parties.

## Faits marquants en 2020

En 2020, à la suite des élections des membres des Comités Sociaux et Économiques (CSE) de l'UES, nous avons procédé à la désignation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, en veillant à une représentation équilibrée dans la mesure où une femme et un homme membre de chaque CSE ont été désignés.

Gras Savoye Willis Towers Watson a pris en charge la formation de l'ensemble de ces référents sur cette thématique leur permettant ainsi d'appréhender les enjeux du référent (obligations de confidentialité et responsabilités vis-à-vis de leurs interlocuteurs) et les missions qui leurs incombent notamment devenir un véritable acteur de la prévention, savoir repérer les situations à risques, mettre en oeuvre des moyens d'actions pour protéger l'intégrité et la santé des salariés et les accompagner dans leurs démarches.

## Nombre de réunions avec les représentants du personnel :

	2018	2019	2020
<b>Délégués du personnel</b>	<b>59</b>	<b>51</b>	<b>-</b>
<b>Comités Sociaux et Économiques</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>87</b>
<b>Comité social et Économique central</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>23</b>
<b>CSSCT d'Établissement</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>74</b>
<b>CSSCT Centrale</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
<b>Délégués syndicaux</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>204</b>	<b>211</b>

En 2020, le dialogue social a été renforcé pendant la crise sanitaire et à partir de la première période de confinement toutes les réunions avec les instances représentatives du personnel se sont tenues à distance. 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, mise en place du télétravail, plan d'action égalité femmes - hommes, structure de rémunération, frais de santé, plan épargne retraite....



## Faits marquants en 2020

En 2020, a été conclu un accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) permettant aux salariés de l'UESGS de bénéficier de nombreux avantages issus de la loi Pacte tels que : la portabilité et la transférabilité des droits regroupés au sein d'un PER unique tout au long de la carrière professionnelle du salarié.

## Bien-être au travail

De nombreux accords, politiques et actions contribuent à faire de Gras Savoye Willis Towers Watson 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 Willis Towers Watson 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 Willis Towers Watson 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 différents événements et moments de convivialité en présentiel et en distanciel, contribuant au développement du lien social, de la cohésion d'équipe et d'une culture forte d'entreprise (ateliers culturels, bien-être, activités physiques et sportives,



concours photos, etc...).

En 2020, un programme d'assistance aux salariés a été mis en place permettant un accompagnement en matière d'écoute et de soutien émotionnel, de conseils juridiques et financiers et comprenant des ressources en ligne.

Pour apporter des solutions et des services aux salariés et à leur famille, Gras Savoye Willis Towers Watson 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, le conseil en financement immobilier,... Ces services et aides concernent 30 à 35 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, au télétravail, à des RTT solidaires...

Gras Savoye Willis Towers Watson a célébré en 2020 les 12 ans de sa démarche Bien-être au travail. Des communications régulières et de nouveaux ateliers en ligne ont été proposés aux salariés pour traverser au mieux la période inédite de crise sanitaire et de travail à distance.

## 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 2020, l'effectif se répartit ainsi :



La pratique du temps partiel choisi par les collaborateurs conformément aux dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail concerne

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 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 2020 les propositions de postes sont mises en ligne sur une plateforme de l'AGEFIPH spécialisée ouverte aux personnes en situation de Handicap en recherche d'emploi.

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 parcours 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.

## Faits marquants en 2020

Gras Savoye Willis Towers Watson a mis en place une nouvelle plateforme de recrutement **Talent Acquisition Cloud**, afin de maîtriser chaque étape du cycle de la gestion des carrières de nos talents. Cet outil présente de nombreux avantages. Il permet notamment de gérer le recrutement, les performances et les carrières en un seul endroit. L'entreprise peut attirer ainsi les meilleurs candidats et améliorer la rapidité des prises de décision grâce à la digitalisation de nos processus de gestion des talents.

## Politique de formation et développement des compétences

Les collaborateurs dont l'ancienneté moyenne est de **9 ans** et l'âge moyen **de 41,4 ans** bénéficient d'une politique de formation ambitieuse qui vise à maintenir et développer leurs compétences et enrichir leur parcours professionnel.

Gras Savoye Willis Towers Watson, soucieux de mettre en oeuvre les engagements de l'accord GPEC consacre **2,9 %** (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.

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.



2 005  
Nombre de salariés formés en 2019



94,4 %  
de l'effectif féminin



93,2 %  
de l'effectif masculin

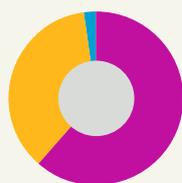


	EFFECTIF TOTAL			EFFECTIF TOTAL HOMMES		EFFECTIF TOTAL FEMMES	
	H	F	TOTAL	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CADRE	470	801	1271	464	99 %	781	98 %
TSE	57	278	335	52	91 %	262	94 %
EMPLOYÉ	119	407	526	86	72 %	360	88 %
TOTAL	646	1486	2132	602	93,2 %	1403	94,4 %

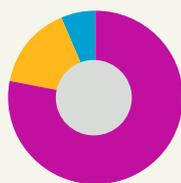
■ femmes ayant profité d'une formation

■ hommes ayant profité d'une formation

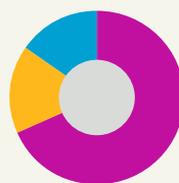
■ reste de l'effectif total



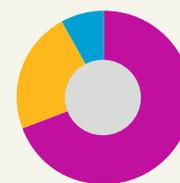
Cadre



TSE



Employé



Total

## Handicap

Dans le cadre de la Mission Handicap créée en 2009, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (4.69 % en 2019 contre 1,36 % en 2009, avec certains établissements dépassant 6 %) est supérieur (2.9 % en 2018 dans le secteur ) à celui observé dans le secteur.

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.

**Grâce à une infirmière coordinatrice dédiée à La Mission Handicap, les salariés sont accompagnés pour l'élaboration ou le renouvellement de leurs dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, d'invalidité.**

**Elle conseille les collaborateurs au Siège sur des solutions et les oriente vers les acteurs du maintien dans l'emploi, avec le relais des Responsables des Ressources Humaines en région.**

**L'entreprise finance le matériel ergonomique ou technique nécessaire pour favoriser si besoin le maintien dans l'emploi et verse une prime annuelle de 400 euros aux collaborateurs en situation de Handicap afin de les aider dans leurs dépenses de santé.**

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 2020

- **DUODAY 2020** : la journée a été annulée en 05/2020 et reportée en 11/2020 suite à la situation sanitaire.
  - 12 Parrains se sont portés volontaires chez Gras Savoye Willis Towers Watson pour accueillir pendant une journée une personne en situation de Handicap ;
  - 9 Personnes en Situation de Handicaps ont postulé et suite a la situation sanitaire 4 duos ont pu être maintenus à distance.
- **Semaine Européenne d'Emploi des Personnes en situation de Handicap** : la semaine a été organisée en distanciel du fait du confinement :
  - Journée DUODAY à distance pour les volontaires et témoignage diffusé sur l'intranet de 2 duos ;
  - Diffusion par l'intranet d'une plaquette sur la Mission Handicap et les chiffres clés et actions menées ;
  - Diffusion sur l'intranet d'informations sur des conseils pour accueillir un collègue en fonction de son handicap.

## 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.



## 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 2020 se poursuit la mise en place du nouveau cycle de Management de la Performance et de l'entretien de suivi à mi-année des objectifs.

## 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. 604 salariés soit 29,7 % (par rapport à l'effectif global) ont bénéficié en 2020 d'une prime à la performance pour un montant total de 634 044 €.

A titre exceptionnel, Gras Savoye Willis Towers Watson dans le cadre de la négociation collective avec les partenaires sociaux a versé une prime de pouvoir d'achats d'un montant uniforme de 300 € à l'ensemble de ses salariés avec la paie de décembre 2020.

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.

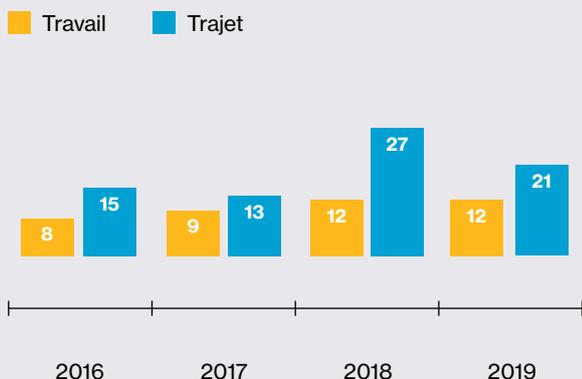
En 2020 compte-tenu du contexte de la crise sanitaire les membres des CSE et des commissions santé, sécurité et conditions de travail ont été largement associés à l'élaboration des protocoles sanitaires en vigueur sur chaque établissement dans lesquels figurent les mesures de prévention. En outre, un espace intranet dédié permet de regrouper toutes les informations utiles pour les salariés.

**La sécurité au travail**, quel que soit le lieu d'activité, ou durant les trajets domicile / travail est pour Gras Savoye Willis Towers Watson un sujet de vigilance. Le programme de sécurité présenté dans l'entreprise a été réalisé à hauteur de 94,6 % en 2019.

**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 Willis Towers Watson veille à la santé et sécurité au travail en suivant des indicateurs (par exemple le taux d'absentéisme chez Gras Savoye Willis Towers Watson en 2019 s'élève à 4,4 %, alors même que dans le secteur d'activité des entreprises de services il est de 5,26 % et au niveau national de 5,11 %).

### Accidents - UES sans arrêt de travail :



### Accidents - UES avec arrêt de travail :



## Faits marquants 2020

### Conditions de travail :

Un budget de 1 247 000 € destiné en 2019 à l'amélioration des conditions de travail, tels que travaux d'aménagement (travaux de cloisonnement), achat de matériel et mobilier (fauteuils ergonomiques), vérification du matériel de sécurité (extincteurs...) a été consommé.

### Addictions :

- **01/2020 sensibilisation au restaurant d'entreprise sur les recommandations de consommation d'alcool** et les bienfaits de la diminution, avec distribution de dépliants d'informations.
- **05/2020 rappel sur mise à disposition sur l'intranet de documents de sensibilisation sur les différents type d'addiction** en rapport avec la généralisation du télétravail en situation de pandémie et sur les signaux d'alerte au travail.
- **11/2020 Informations sur la campagne national « mois sans tabac »**, la mise a disposition de kits pour aider à l'arrêt du tabac.

### COVID :

- **Aide à la réalisation des process dans l'entreprise liés à la pandémie**, à l'affichage et au respect des mesures de prévention sur site, à la distribution des kits de masques, présence sur site du service médical maintenu pour les collaborateurs présents sur site.
- **Réalisation et diffusion de deux newsletters avec des thématiques majoritairement en lien avec la situation sanitaire liée à la COVID.**
- **Suivi des salariés malades de la COVID, des cas contact à risques ou des collaborateurs vulnérables par le service medical et maintien des visites médicales à distance dans le respect de la confidentialité des données personnelles et de santé.**
- **Gestion du stress : séances cohérence cardiaque proposées au siège aux collaborateurs pour gérer leur stress, maintien de la possibilité d'entretiens à distance.**
- **Installation au poste de travail :**
  - **Conseil à la réalisation d'une plaquette GS WTW « Travail sur écran »** demandé par le Comité Bien-Être au travail.
  - **Recommandations individuelles d'installation au poste de travail** pour les collaborateurs présentant des douleurs en particulier dans le contexte du télétravail.
  - **Mise en place de deux ateliers animés à distance par un ergonome :** conseils pour l'installation à son poste de travail ciblé dans le contexte du télétravail.

# 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, et de l'archivage, tout en préservant la sécurité des données et des échanges. En 2021, pour la première fois deux millions de cartes de tiers-payant ont été envoyées sous forme digitale plutôt que papier.

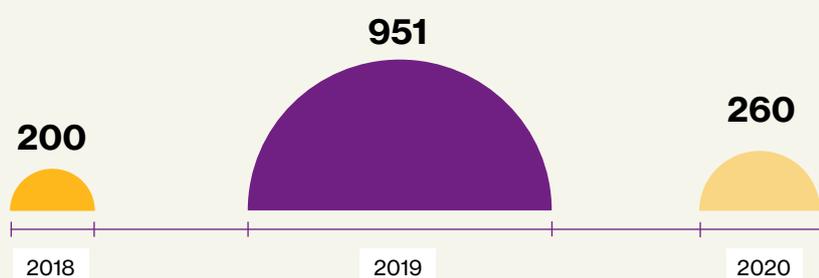
La très grande majorité des imprimantes individuelles ont fait place à des copieurs multifonctions. Les cartouches d'encre sont collectées par un prestataire spécialisé qui assure leur recyclage. **Le tri sélectif a été généralisé sur l'ensemble des sites**, accompagné des messages de sensibilisation 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	2018	2019	2020
BIO DÉCHETS	Kg	15 752	16 508	4 502
PILES & ACCUMULATEURS	Kg	68	18	7
FILTRES USAGÉS	Kg	760	279	0
<b>TOTAL</b>		<b>16 580</b>	<b>16 805</b>	<b>4 509</b>

Nombre total des déchets de tubes fluorescents :

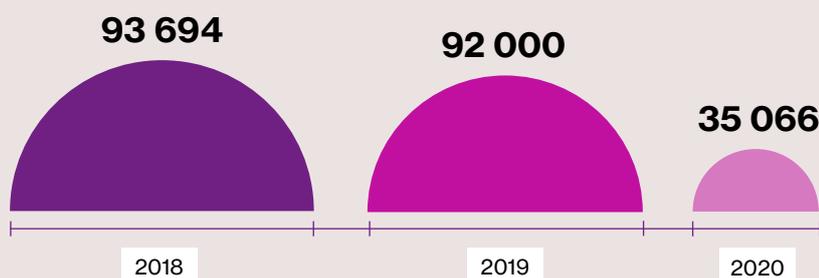


La baisse apparente des déchets réglementés ou non tient au recours massif au télétravail en 2020.

## Les déchets non réglementés :

 	UNITÉ	2018	2019	2020
DÉCHETS EN VERRES	Kg	480	1 451	320
PALETTES EN BOIS	Kg	2 743	4 069	1 959
PAPIER & CARTON	Kg	26 185	30 589	16 283
PLASTIQUES & CANETTES	Kg	1 959	1 621	244
DÉCHETS DE BUREAU	Kg	62 327	54 270	16 260

Total en Kg des déchets non réglementés :



Volumes des déchets collectés à Ormes depuis 2018 :



1 473 Kg

**Papiers et Cartons**  
soit 15,09 mwh économisé



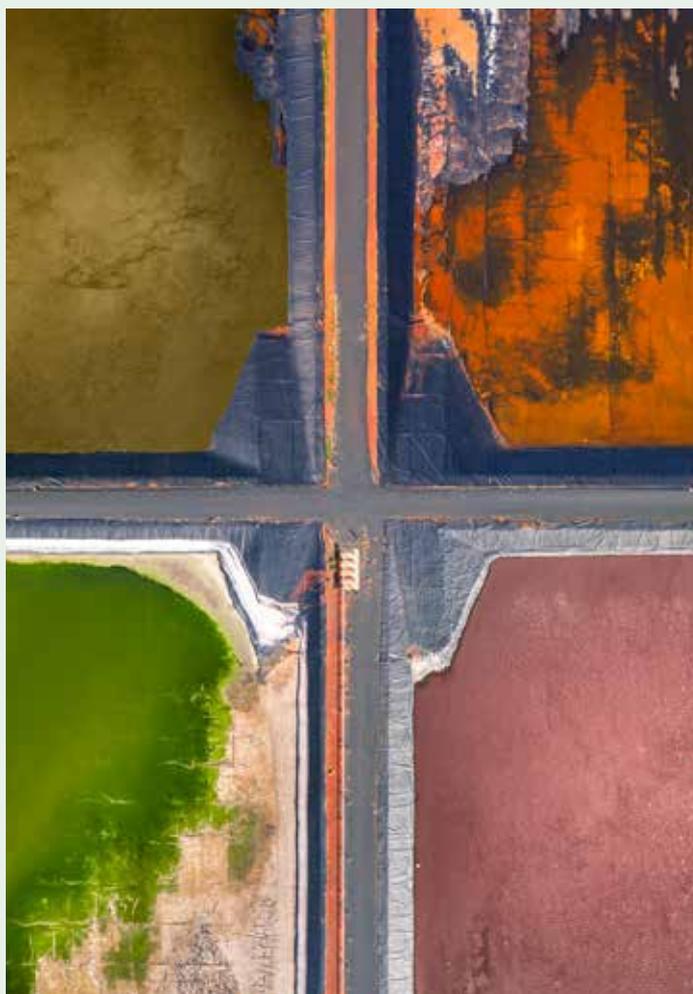
164 Kg

**Plastiques & canettes**  
soit 0,35 tonnes d'émission de CO<sup>2</sup> évités



7 Kg

**Piles & accumulateurs**  
soit 2,31 kg de zinc récupéré



Volumes des déchets collectés à Puteaux :



14 810 Kg

**Papiers et Cartons**  
soit 152 mwh économisé



80 Kg

**Plastiques & canettes**  
soit 0,17 tonnes d'émission de CO<sup>2</sup> évités



320 Kg

**Déchets verres**  
soit 210 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, Elior, 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	2018	2019	2020
ÎLE DE FRANCE & VAL DE LOIRE	1 534 519	1 623 139	1 403 628
GRAND EST	392 205	402 705	294 533
HAUTS DE FRANCE	327 619	310 430	75 193
GRAND SUD-EST	365 415	353 269	248 989
GRAND SUD-OUEST	240 858	237 232	193 428
GRAND OUEST	131 145	117 959	108 479
DÉPARTEMENTS OUTRE-MER	91 789	69 075	76 118
<b>TOTAL</b>	<b>3 083 550</b>	<b>3 113 809</b>	<b>2 400 368</b>

Gras Savoye Willis Towers Watson a poursuivi en 2020 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 CO<sup>2</sup>**.

**Ainsi, 99 % de la flotte est constitué de véhicules émettant moins de 140g de CO<sup>2</sup>**, 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 5 ans.

### 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 CO<sub>2</sub> en 2019.



## Mobilité durable

Leader français du courtage d'assurance sur les flottes automobiles, Gras Savoye Willis Towers Watson se doit d'accompagner 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 sobrement 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 2020

Dans le cadre de son programme On s'engage !, les collaborateurs de Gras Savoye Willis Towers Watson ont choisi de soutenir l'association Car Elles Butinent pour 2020. Durant l'année, ils ont pu participer à des conférences et ateliers de sensibilisation à la protection des abeilles et de la biodiversité.

## Noisy Butine !

Les collaborateurs de Noisy ont souhaité parrainer trois ruches supplémentaires dont ils peuvent suivre l'évolution régulièrement.

## Contribution à l'adaptation au changement climatique

**Willis Towers Watson et Gras Savoye Willis Towers Watson 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.

### Faits marquants 2020

**Le groupe Willis Towers Watson a acquis Acclimatise**, un fournisseur de premier plan de services liés aux risques et à l'adaptation au changement climatique.

Les entreprises du monde entier reconnaissent de plus en plus les défis opérationnels ainsi que les opportunités associées à la lutte contre les risques climatiques. En associant l'expertise de Acclimatise en matière de données, d'analyse et d'adaptation climatiques, à l'expérience de WTW en matière de modélisation des catastrophes naturelles, de pertes financières, de réglementation et d'atténuation et de transfert des risques, le Groupe apportera une véritable réponse à ses clients.

#### **Dématérialisation des cartes de Tiers Payant**

Aujourd'hui, 74 % des Cartes de Tiers Payants sont passées entièrement au digital. Cette dernière est stockée dans **le téléphone de l'adhérent, même hors connexion.**



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

D'après les ODD 10, 16 et 17



## Principe 10

En application des principes de lutte contre la corruption, les Directeurs des lignes Métier et de Région ont été impliqués au même titre que leurs équipes dans la réalisation d'une cartographie des risques de corruption (Sapin II). L'ensemble des engagements éthiques, sociaux et environnementaux de Gras Savoye ont été rappelé à cette occasion.

L'extension au stock déjà existant de la procédure d'évaluation des Tiers apporteurs a renforcé le dispositif anti-corruption terrorisme (LCB-FT).

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.

Conformément aux valeurs du groupe 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 2020

Dans le cadre de son évaluation annuelle par EcoVadis en juillet 2019, Gras Savoye Willis Towers Watson s'est vu attribuer le niveau gold, confortant la position de Gras Savoye Willis Towers Watson 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...)



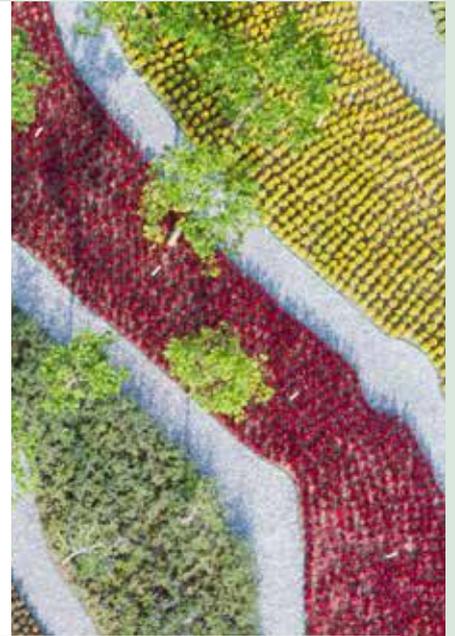
L'innovation est au cœur de la stratégie de Gras Savoye Willis Towers Watson afin de mieux servir nos clients.

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.

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



# 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 de 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 de Gras Savoye Willis Towers Watson comporte une page spécialement dédiée à la RSE.

### Faits marquants 2020

- 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.
- 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...
- Mise en place d'un dispositif de communication dédié - Newsletter Work To Win - pour les collaborateurs lors des périodes de confinement (14 éditions).







## 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.