



# Communication sur le Progrès

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

Willis Towers Watson en France

Février 2022

**wtw**

[wtwco.com](https://www.wtwco.com)

## Qui sommes-nous ?

WTW en France, qui regroupe l'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France, conçoit et propose des solutions de gestion de l'Humain, des Risques et du Capital pour aider les institutions et les individus à mieux identifier, connaître, quantifier et gérer leurs risques de toutes natures. Partenaire de confiance durable, WTW est le seul acteur mondial à connaître la réalité des territoires grâce à ses implantations et capable d'accompagner ses clients quelle que soit leur localisation.

En travaillant main dans la main avec ses clients, WTW identifie des opportunités de succès durable et offre la perspective qui fait avancer.

*L'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France a adopté la marque du Groupe, WTW, le 10 janvier 2022. Ces activités sont présentées dans le présent document sous le nom WTW en France.*



Capital humain  
& avantages sociaux



Investissement,  
risque & réassurance



Risque d'entreprise  
& conseil

## 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

1 000 000

salariés dans la base de données  
rémunération en France

18 millions

adhérents à nos  
programmes  
affinitaires



12

années de politique  
de QVT

## Chiffres clés Groupe

45 000

collaborateurs

140

pays et marchés

1<sup>er</sup>

employeur  
d'actuares  
au monde



## 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'appré-

hension concrète et précise des secteurs d'activité de ses clients et expertises techniques d'assurance, WTW en France 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>

### 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> </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 WTW en France.

Depuis 2014, WTW en France 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, WTW en France 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 cœur de nos actions et nos équipes y sont sensibilisées.

*Notre motivation pour continuer nous à 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.



Au plan mondial, le groupe WTW 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.



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

### Sommaire

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

## Matrice de matérialité

L'essentiel pour les parties prenantes de WTW en France

Pour une activité responsable et durable, WTW en France s'attache à affiner sa stratégie en collaboration avec ses parties prenantes. L'entreprise présente 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

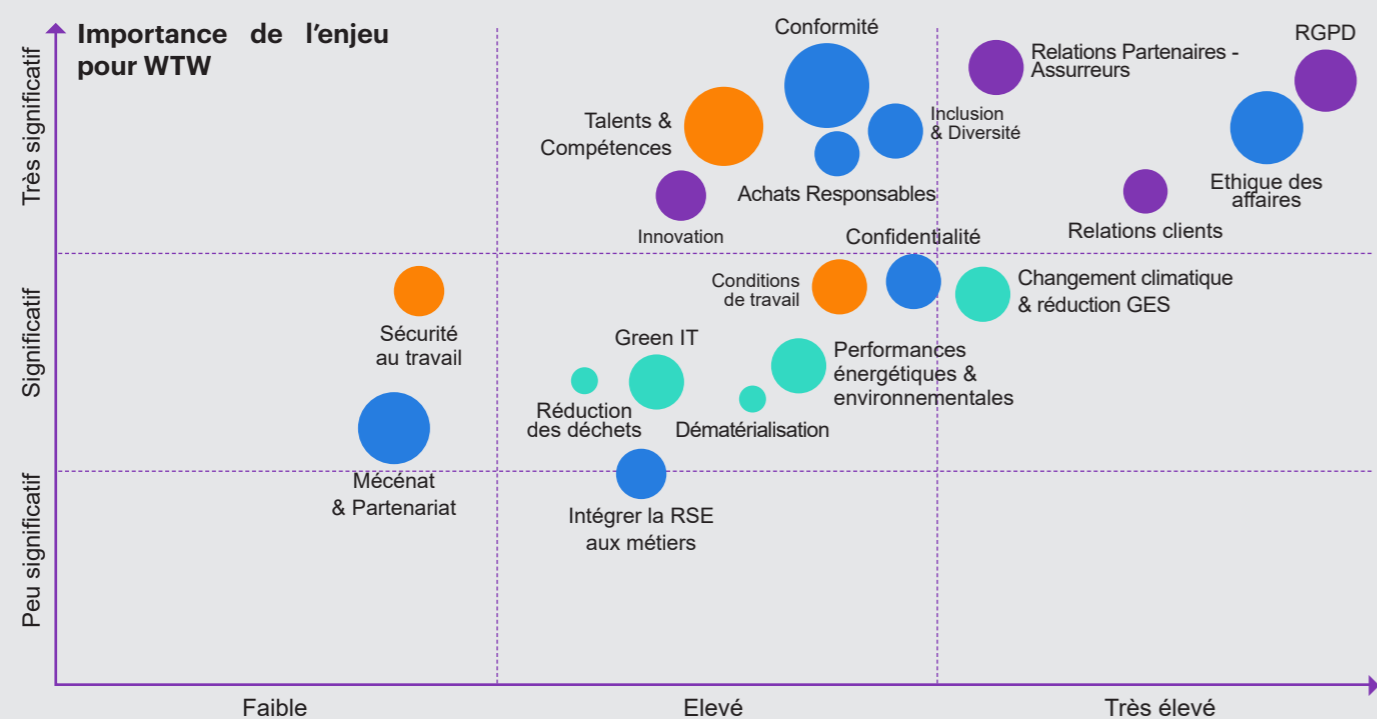
Afin de mieux appréhender les défis clés et de proposer des solutions concrètes, WTW en France a mené une analyse de matérialité en trois étapes :

**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 l'entreprise 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.



### Thématiques

- Empreintes environnementales
- Développement capital humain
- Éthique et Gouvernance
- Satisfaction client

## 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. WTW en France évolue dans un environnement multiculturel et international.

Acteur majeur au plan international, WTW qui occupait la 3ème place en 2021 dans le classement des leaders mondiaux de l'assurance, (Classement Business Insurance 2021), apporte à ses clients de tous types et de toutes tailles, des services et des solutions dans plus de 140 pays.

*WTW en France 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, WTW en France respecte et soutient les normes relatives aux droits de L'homme internationalement reconnues (OIT), conformément au cadre de référence :

### **Protéger, Respecter, Réparer**

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

### **Accueil de la diversité et partenariats**

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

Le Comité Inclusion et Diversité pour la France a été créé en 2017. La gouvernance en a été renforcée en 2020 avec l'arrivée d'Anne Cavel, Co-Responsable du Comité aux côtés de Florence Humbaire.

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 Equity (GEN)
- Le réseau de soutien aux personnes LGBT+,
- La Mission Handicap.

Le Club Inclusion & Diversité, lancé au printemps 2019, organise régulièrement des événements rassemblant les représentants I&D des entreprises clientes de WTW en France. En 2020, il a accueilli une nouvelle responsable Laure Zicry.

L'entreprise est également signataire de la Charte de la Diversité depuis janvier 2017.

En tant qu'employeur, fournisseur de services, intermédiaire, client ou donneur d'ordres, WTW en France, acteur responsable, veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement, de violation des droits de l'homme.

Cet engagement est notamment exprimé dans le Code de conduite en vigueur, qui encourage la reconnaissance de la richesse humaine dans sa plus grande diversité.

### **Faits marquants en 2021**

• Cyrille de Montgolfier a été nommé Sponsor Europe du réseau GEN au sein de Willis Towers Watson.

• De nombreuses actions organisées à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes (conférence, table ronde, échange sur le leadership féminin) dont un échange entre Cyrille de Montgolfier, Laure Zicry et Elisabeth Moreno, Ministre de la Diversité et de l'Égalité des chances

• WTW distingué par le Bloomberg Equality Gender Index (GEI) pour la 3ème année consécutive.

• Note Index Homme Femme 91/100, en constante progression.

• Partenariat avec la Fondation Le Refuge dans le cadre de notre programme de soutien aux associations, On s'engage !

### **Protection des données personnelles**

**WTW en France garantit le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et a inscrit ce principe dans son Code de conduite.**

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

demandes d'accès, de rectification et d'opposition des personnes concernées par les traitements de l'entreprise, et en lien avec les directions concernées. En cas de besoin, il est l'interlocuteur de la CNIL et des personnes dont les données font l'objet de traitements.

En 2021, le délégué à la Protection des Données a obtenu sa certification CIPP/E (Certified Information Privacy Professional / Europe).

### **Faits marquants en 2021**

• En dépit de la pandémie et des projets de transformations de WTW en France, la conformité au RGPD a pu être maintenue en 2021.

• S'agissant d'une démarche continue, nos actions vont se poursuivre dans les années à venir en coordination avec le Groupe et, en particulier, avec le « Global Privacy Office » et les Directions concernées chez WTW en France.


• Cette démarche a été soutenue et animée par des sessions de formation en e-learning auprès de l'ensemble des collaborateurs.

• Dans le cadre de la reprise des travaux d'intégration des activités françaises au Groupe, déploiement de nouveaux outils tels que le CRM Microsoft Dynamics 365 en conformité avec le RGPD.

### **Bilan des demandes d'exercice de droits traitées par WTW en France au cours de l'année 2021 :**

**82 demandes d'exercice de droits traitées par WTW en France dont :**

  
**17**  
Demandes d'accès à des données personnelles

  
**15**  
Demandes d'oppositions au traitement de données personnelles

  
**49**  
Demandes de suppression de données personnelles

- 1 demande de rectification
- Le délai de traitement moyen est de 12 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 l'origine de ce succès».

Ce principe de management de WTW en France sous-tend une politique RH exemplaire et soucieuse de faire progresser l'ensemble des femmes et des hommes qui composent l'entreprise, dans le respect de la diversité.

### 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

WTW en France, qui se distingue par la qualité de ses services, sa force d'innovation et sa capacité à apporter à ses clients une expertise globale sur la gestion de leurs risques applique et fait bien naturellement appliquer par ses partenaires, notamment fournisseurs, le principe d'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,

ainsi que celui de l'abolition effective du travail des enfants.

Il respecte le code du travail français et va au-delà de la convention collective sectorielle sur de nombreux points, dont l'effort de formation, le temps de travail et les congés pour événements familiaux

### Dialogue Social

Forte d'une tradition de dialogue social, WTW en France rencontre et réunit régulièrement les représentants du personnel qu'ils soient élus ou mandatés.

En 2021 et dans un contexte de pandémie qui perdure l'ensemble des réunions avec les instances représentatives du personnel se sont tenues en distanciel, notamment avec une réunion de négociation mensuelle consacrée au dialogue social et à l'exercice du droit syndical dans le cadre du nouvel environnement de travail.

WTW en France veille à ce que les représentants du personnel ne subissent aucune discrimination en raison de leur mandat dans l'évolution de leur carrière. En outre la possibilité est offerte 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. De nombreuses sessions de formation ont été dispensées au cours de l'exercice.

## Nombre de réunions avec les représentants du personnel :

	2019	2020	2021
Délégués du personnel	51	-	-
Comités Sociaux et Economiques	73	87	74
Comité Social et Economique Centrale	7	23	21
CSSCT d'Etablissement	48	74	43
CSSCT Centrale	5	13	9
Délégués syndicaux	20	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>211</b>	<b>161</b>

En 2021, le dialogue social a été maintenu pendant la poursuite de la crise sanitaire comme cela a été le cas depuis 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, intéressement, mise en place du télétravail, plan d'action égalité femmes - hommes, structure de rémunération, frais de santé, plan épargne retraite....

### Faits marquants en 2021

- Janvier 2021 : aboutissement des négociations relatives à la révision de l'accord portant mise en place du télétravail de 2019 et signature d'un avenant qui a permis un recours plus large au télétravail. Ouvert à la très grande majorité des collaborateurs, ce dispositif permet désormais de bénéficier jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine (fixe et/ou variable). Il introduit un dispositif exceptionnel en cas de déclenchement d'un plan de continuité d'activités de l'entreprise comme cela a été le cas lors de la pandémie de Covid-19.

Des mesures particulières sont également prévues pour les femmes enceintes, les personnes en situation de handicap et les personnes de retour après une longue absence pour maladie

- En concertation avec les représentants du person-

nel, le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) mis en place depuis de nombreuses années a été modernisé avec l'ajout pour plus de choix offert aux salariés, de deux nouveaux fonds et le changement du fonds par défaut pour un fonds socialement responsable contribuant au développement d'entreprises solidaires.

- Dans le prolongement de la transformation en 2020 en Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) de l'ancien régime de retraite supplémentaire (dit « article 83 »), a été signé en 2021 avec les organisations syndicales représentatives un accord relatif à la mise en place d'un nouveau dispositif : le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL). Deux webinaires ont été organisés en novembre 2021 avec notre partenaire, afin de présenter ce dispositif encore méconnu à l'ensemble des collaborateurs intéressés et répondre à leurs questions.

## Bien-être au travail

De nombreux accords, politiques et actions contribuent à faire de WTW en France une entreprise attractive et dans laquelle il fait bon travailler. Ainsi, WTW fait partie du classement des 500 entreprises les plus appréciées par leurs salariés en France selon le palmarès Capital Statista 2021, classement dans lequel l'entreprise figure depuis 2015.

Conscient de la valeur du bien-être au travail pour les collaborateurs, WTW en France a initié sa démarche en 2008, l'issue d'une enquête sur le stress, et la fait vivre grâce 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.

Des communications régulières et de nouveaux ateliers en ligne ont été proposés aux salariés pour accompagner au mieux le prolongement de la crise sanitaire et du télétravail majoritairement exceptionnel.

Ainsi, ce sont plus de 55 ateliers en ligne culturels, bien-être, détente, activités physiques et sportives ont été mis en place en 2021. Parmi ceux-ci des ateliers permettant d'améliorer sa posture, son confort visuel et de pratiquer des étirements à son poste au bureau ou en télétravail.

Depuis 2020, les collaborateurs bénéficient d'un programme d'assistance très complet 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, WTW en France 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 40 à 60 foyers par an en moyenne. Deux webinars d'information ont été proposés en 2021.

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...

### Recrutement

La politique de recrutement de WTW en France est basée sur les compétences de l'individu.

WTW en France, dans le respect du principe de non-discrimination, est attentif à promouvoir la diversité des profils au sein des équipes, convaincu que cette idée est génératrice d'innovation et de performance.

Les offres d'emploi, 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.

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, WTW en France 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 2021

- Signature d'un partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent pour développer des actions en faveur de l'Égalité des Chances autour de jeunes issus de quartiers défavorisés.
- Adoption de l'outil TALEO, qui permet à WTW en France une meilleure analyse pour adapter sa stratégie de recrutement.



## Politique de formation et développement des compétences

Les collaborateurs dont l'ancienneté moyenne est de 9,9 ans et l'âge moyen de 42,3 ans bénéficient d'une politique de formation ambitieuse qui vise à maintenir et développer leurs compétences et enrichir leur parcours professionnel.

WTW en France, soucieux de mettre en œuvre les engagements de l'accord GPEC, consacre 3,08 % (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.

### Sur 2028 salariés formés en 2021

- 99,9% de femmes ont été formées
- 98,8% d'hommes ont été formés

	EFFECTIF TOTAL			EFFECTIF FORME HOMMES		EFFECTIF FORME FEMMES	
	H	F	TOTAL	NBRE	%	NBRE	%
<b>CADRE</b>	453	790	1243	466	103%	807	102%
<b>TSE</b>	54	287	341	57	106%	284	99%
<b>EMPLOYÉ</b>	92	361	453	69	75%	345	96%
<b>TOTAL</b>	599	1438	2037	592	98,8%	1436	99,9%

### À savoir :

Un programme de formation sur-mesure a été mis en place dans le cadre du Nouvel Environnement de Travail. Il a été proposé à plus de 300 managers et plus de 240 salariés entre janvier et avril 2021 sur des formats interactifs, 100% en distanciel. 94% de taux de satisfaction pour les collaborateurs.

## Handicap

Dans le cadre de la Mission Handicap créée en 2009, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (4.73 % en 2020 avec certains établissements dépassant 6" %) est supérieur 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 en 2021

- À la suite du nouvel accord sur le télétravail en 2021, certaines personnes en situation de Handicap, ont pu bénéficier du double financement de matériel ergonomique pour le télétravail.
- Le Comité I&D pour sa partie Handicap représenté par la coordinatrice de la Mission Handicap s'est ouvert cette année à d'autres collaborateurs : un collaborateur est devenu membre pour la partie Handicap du comité I&D et 2 collaboratrices se sont proposées pour aider la Mission Handicap dans les actions de sensibilisation
- De nombreuses actions organisées à l'occasion de la Semaine de la Diversité en septembre sur le thème les troubles « DYS »
- Mobilisation lors de la Semaine Européenne d'Emploi des Personnes en situation de Handicap du 15 au 21 novembre (Conférence interactive sur les

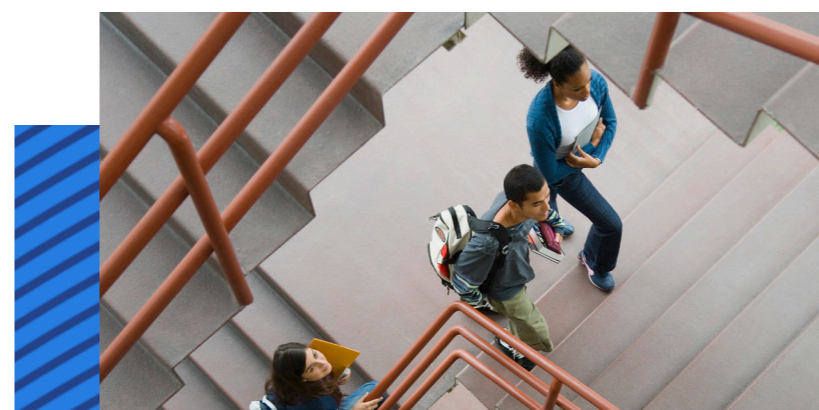
DYS en entreprise par ADEO, Newsletter avec témoignages de personnes « DYS », lancement d'un groupe en interne de parents d'enfants « DYS » afin d'échanger des conseils et informations)

Journée nationale DUODAY : 11 Parrains se sont portés volontaires pour accueillir pendant une journée une personne en situation de Handicap, 3 duos ont pu être formés.

Journée privilégiant une action avec 1 ESAT sur les sites, avec le concours du comité Bien-être au Travail : mise à disposition de panier de fruits et douceurs sucrées

- 3 Newsletters : sur le handicap psychique, sur les troubles DYS et sur les troubles DYS en entreprise

- Organisation et accueil en stage de découverte sur Puteaux de 2 personnes en situation de handicap travaillant dans un ESAT.



## 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 2021 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. 601 salariés soit 29,5 % (par rapport à l'effectif global) ont bénéficié en 2020 d'une prime à la performance pour un montant total de 636 819 €.

A titre exceptionnel, WTW en France 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 2021.

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 WTW en France en matière de gestion des Ressources Humaines considère comme fondamentale la réduction des risques professionnels, la santé, la sécurité et la sûreté au travail qui conditionnent l'intégrité physique des collaborateurs.

Dès 2008, la réalisation d'une étude menée par Capital Santé et Stimulus auprès de l'ensemble des salariés a permis l'identification des facteurs de risques et les services sensibles. Depuis, un dispositif coordonné en central a été institué, et un Responsable Hygiène et Sécurité Groupe a été nommé. Et chaque année, une actualisation 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. Des travaux ont été menés en 2021 avec les membres de la CSSCTC :

- Réflexions et élaboration d'un Document Unique d'Evaluation des Risques cadre pour l'ensemble des établissements
- Dans le cadre d'une démarche de prévention des risques, préparation et diffusion d'un questionnaire de ressenti portant notamment sur la reprise d'activité sur site en alternance avec du télétravail. Un des objectifs poursuivis est de permettre aux membres de la CSSCTC de mieux appréhender la perception par les collaborateurs des différents projets de l'entreprise et de pouvoir les accompagner au mieux pendant ces périodes.

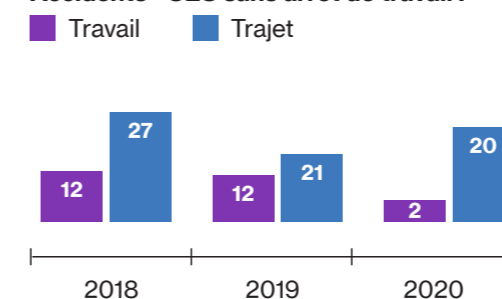
Compte tenu du contexte de crise sanitaire, des réunions régulières se sont tenues avec les instances représentatives du personnel afin d'adapter constamment les protocoles sanitaires applicables au sein de l'entreprise.

Au mois de juillet 2021 a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs la liste des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés et formés en 2020 et du support « prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes » avec la présentation et la procédure interne de signalement permettant de mieux appréhender ces risques et le cadre légal.

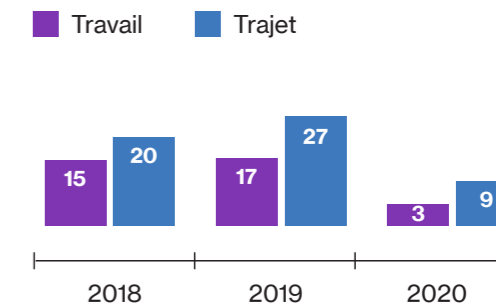
**La sécurité au travail**, quel que soit le lieu d'activité, ou durant les trajets domicile / travail est pour WTW en France un sujet de vigilance. Le programme de sécurité présenté dans l'entreprise a été réalisé à hauteur de 79,6 % en 2020. (A noter, compte tenu du contexte sanitaire des formations sécurité n'ont pas pu être réalisées sur certains établissements). 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. WTW en France veille à la santé et sécurité au travail en suivant des indicateurs (par exemple le taux d'absentéisme chez WTW en France en 2020 s'élève à 4,18 %, alors même que dans le secteur des Banques et Assurances, il est de 5,51 % et au niveau national de 5,04 %).

Accidents - UES sans arrêt de travail :



Accidents - UES avec arrêt de travail :



## Faits marquants en 2021

### Conditions de travail :

Un budget de 700 000 € destiné en 2020 à l'amélioration des conditions de travail, tels que des travaux d'aménagement (travaux de cloisonnement), achat de matériel et mobilier (fauteuils ergonomiques), vérification du matériel de sécurité (extincteurs...) a été consommé.

### Addictions :

- 02/2021 rappel des numéros gratuits d'informations sur les addictions en rapport avec la généralisation du télétravail en situation de pandémie.

### Prévention :

- Newsletter sur l'activité physique
- Newsletter sur les risques du surpoids, le Diabète, et l'équilibre alimentaire
- Newsletter dans le cadre du mois Octobre : Rose sur le dépistage de certains cancers
- Prévention des risques routiers et d'accident de trajet pour les utilisateurs d'EDPM : 07/2021 rappel des EPI à porter et des règles à respecter pour les automobilistes
- Prévention de la grippe
- Prévention gestion du stress :

o rappel des numéros gratuits d'écoute en ligne dans la newsletter de 02/2021 dans le contexte de pandémie COVID et coordonnées programme assistance de WTW en France données individuellement si besoin.

o entretiens d'écoute et soutien à la demande o séances de cohérence cardiaque individuelles proposées par l'IDEst aux salariés afin de gérer leur stress personnel ou professionnel

### Covid-19 :

- 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 au Covid-19.
- Suivi des salariés malades du Covid-19, des cas contact à risques ou des collaborateurs vulnérables par le service médical et maintien des visites médicales à distance dans le respect de la confidentialité des données personnelles et de santé.
- Recommandations individuelles d'installation au poste de travail pour les collaborateurs présentant des douleurs en particulier 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

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

L'entreprise accentue ainsi ses efforts dans la dématérialisation des flux d'information internes et en direction des clients, et de l'archivage, tout en préservant la sécurité des données et des échanges.

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).

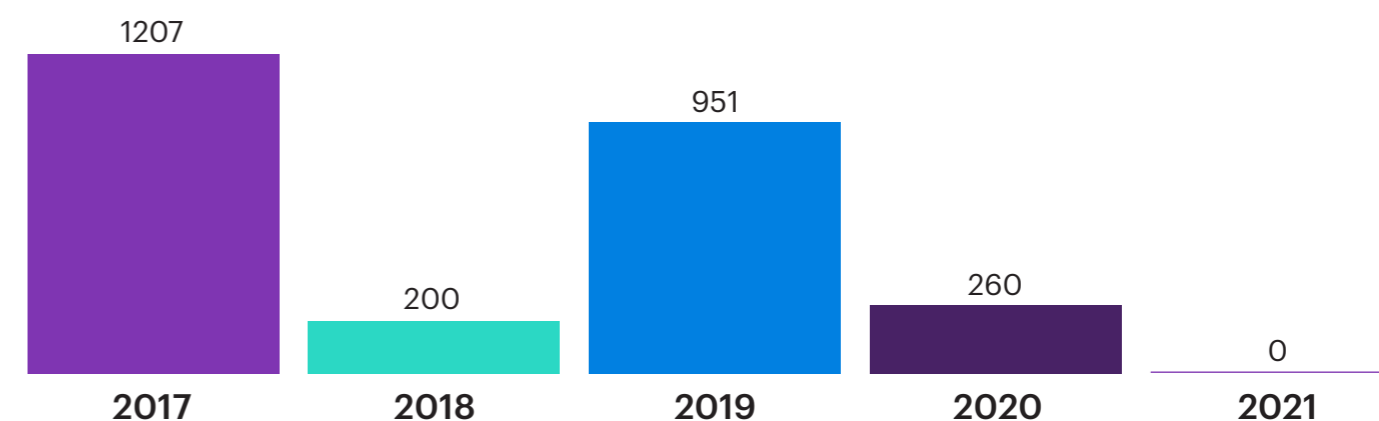


## Les déchets réglementés

	Unité	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bio déchets</b>	Kg	13 864	15 752	16 508	4 502	75
<b>Piles &amp; accumulateurs</b>	Kg	51	68	18	7	7
<b>Filtres usagés</b>	Kg	0	760	279	0	0
<b>TOTAL</b>	Kg	13 945	16 580	16 805	4 509	82

L'éclairage a été remplacé par des LED au Siège et des détecteurs de présence ont été installés dans les parties.

### Nombre total des déchets des tubes fluorescents



## Les déchets non réglementés

	Unité	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Déchets en verre</b>	Kg	1 280	480	1 451	320	312
<b>Palette en bois</b>	Kg	3 220	2 743	4 069	1 959	368
<b>Papier &amp; cartons</b>	Kg	25 440	26 185	30 589	16 283	11 440
<b>Plastique &amp; canettes</b>	Kg	231	1 959	1 621	244	80
<b>Déchets de bureau</b>	Kg	70 157	62 327	54 270	16 260	16 560
<b>TOTAL</b>	Kg	100 318	93 694	92 000	35 066	28 760

## Volumes des déchets collectés à Ormes :



1 473 Kg

Papiers et Cartons  
soit 15,09 mwh économisé



164 Kg

Plastiques & canettes soit  
0,35 tonnes d'émission de  
CO2 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



164 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

## Frugalité énergétique et réduction de l'empreinte carbone

### Consommations électriques en Kw/h

REGIONS	2019	2020	2021
Île de France & Val de Loire	1 623 139	1 403 628	1 500 276
Grand Est	402 705	294 533	265 458
Hauts de France	310 430	75 193	60 199
Grand Sud-Est	353 269	248 989	217 576
Grand Sud-Ouest	237 232	193 428	210 282
Grand Ouest	117 959	108 479	84 937
Département Outre-Mer	69 075	76 118	68 814
<b>TOTAL</b>	<b>3 113 809</b>	<b>2 400 368</b>	<b>2 407 542</b>

WTW en France a poursuivi en 2021 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<sub>2</sub>.

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



## Mobilité durable

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

WTW en France accompagne ses clients dans la mise en place et la promotion de solutions collaboratives optimisant l'utilisation des véhicules et limitant l'empreinte carbone des déplacements : 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.

WTW en France propose enfin un accompagnement à l'élaboration de PDE (Plans de Déplacements Entreprises), obligatoires pour les entreprises de 100 salariés et plus.

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

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

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

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

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

### Faits marquants en 2021

Des prises et compteurs électriques pour voiture ont été installés dans le parking à Puteaux.

## Contribution à l'adaptation au changement climatique

WTW est 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.

WTW en France s'illustre par exemple sur la conception de produits d'assurance accessibles et

efficaces dédiés aux agriculteurs pour la couverture du risque climatique, sécheresse, orages de grêle, gels... affectant les cultures, céréales ou vignes, d'un territoire donné.

La finalité étant d'aider les cultivateurs à faire face aux phénomènes climatiques extrêmes dont il est désormais certain qu'ils vont se multiplier au cours des années à venir.

### Faits marquants en 2021

- WTW lance un programme d'assurance pour les récifs coralliens à l'échelle mondiale qui vise à la conservation et la restauration à grande échelle du système récifal.
- WTW a annoncé son engagement à atteindre des émissions nettes de gaz à effet de serre nulles d'ici 2050 au plus tard, avec une réduction d'au moins 50 % dans toutes les activités de l'entreprise d'ici 2030.
- WTW lance le *Climate Transition Pathways*, un cadre d'accréditation qui fournit aux compagnies d'assurance et aux institutions financières une approche cohérente pour identifier les organisations qui ont des plans de transition robustes alignés sur l'Accord de Paris.



## 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 WTW en France ont été rappelé à cette occasion.

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

### Ces engagements permettent d'incarner les cinq valeurs de WTW 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 WTW en France.

*Conformément aux valeurs du groupe, WTW en France 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 2021 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 WTW en France 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, WTW en France s'inscrit comme interface d'une boucle vertueuse. L'ensemble de l'équipe Achats a été formée 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 WTW en France à s'intégrer à la démarche RSE, à partager leurs propres démarches, usages, chartes, certifications..., et à diffuser « la bonne parole » en tant que donneurs d'ordre vis à vis de leurs propres fournisseurs..

**Sur les 35 plus importants fournisseurs de WTW en France , 96"% sont engagés dans une démarche RSE formalisée.**

### Achats responsables

En application des nouvelles lois sur le Devoir de Vigilance et la Transition Energétique, WTW en France 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 en 2021

Dans le cadre de son évaluation annuelle par EcoVadis, WTW en France confirme le niveau Gold de son rating RSE avec la note de 66/100, soit +4 points par rapport à 2020 et se place dans le top 5% des entreprises les plus performantes évaluées toutes catégories confondues par EcoVadis.

## Innovation partagée et actions sociétales.

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

Son savoir-faire fait de lui un partenaire de confiance 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.

WTW 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 WTW en France 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.

*WTW en France contribue à encourager l'innovation et sécuriser le financement participatif pour accompagner la transformation socio-économique.*



## Communication des engagements

### *Vis-à-vis des clients.*

*Les collaborateurs sont régulièrement informés des actions liées aux engagements de l'entreprise 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 WTW en France se matérialise par la publication d'un rapport RSE qui est mis en avant sur la page d'accueil du site Internet de l'entreprise.

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, et pas moins de quatre rencontres ont été organisées. Celui-ci regroupe les responsables I&D des entreprises clientes du Groupe en France autour de partage des Best practices et expériences.

### Faits marquants en 2021

- Propositions de participer aux actions caritatives organisées par l'entreprise via le programme On s'engage ! au bénéfice de l'association soutenue 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...







## **GRAS SAVOYE**

Société de courtage d'assurance et de réassurance

Siège social : 33/34 quai de Dion-Bouton, 92800 Puteaux

Tel : 01 41 43 50 00. Télécopie : 01 41 43 55 55 <https://www.wtwco.com/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://orias.fr>).

Sous le contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)  
4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 9.

© ThinkstockPhotos Gras Savoye Willis Towers Watson. Tous droits réservés