



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 cœur de nos préoccupations.



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
prévoyance

1 000 000

salariés dans la base de données
rémunération en France

Chiffres clés Groupe

45 000

collaborateurs

140

pays et marchés

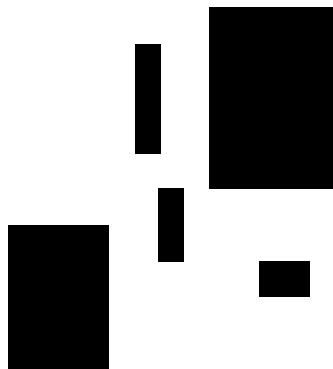
1^{er}

employeur
d'actuaire
au monde



Rapport RSE

2019-2020



Sommaire

Édito : Entretien avec Cyrille de Montgolfier	6
Notre politique de RSE	8
Matrice de Matérialité	9
Pacte mondial et ODD	10
Une entreprise éthique	12
Interview de Pierre Lederer, directeur juridique	12
Faits marquants	14
Un employeur responsable	16
Interview de Gwenaël Bousquet, directeur des RH	16
Faits marquants	18
Un acteur responsable et durable	24
Interview de Liliane Spiridon, Directrice Health & Benefits	24
Faits marquants	26

« Faire de Gras Savoye Willis Towers Watson un leader incontesté du risque et une entreprise authentique et cohérente »

À la tête de Gras Savoye Willis Towers Watson, Cyrille de Montgolfier développe sa conception de la Responsabilité Sociale et Environnementale, au cœur de l'activité et de la performance de l'entreprise, insiste sur l'obligation d'exemplarité des dirigeants, et affirme son ambition de construire le développement de l'entreprise sur ses valeurs de professionnalisme, de proximité et d'authenticité.



Cyrille de Montgolfier
Directeur Général

Quelle est, de manière générale, votre conception de la responsabilité de l'entreprise, au sein de son écosystème ?

Je suis convaincu depuis longtemps que les entreprises sont des acteurs indispensables de l'évolution d'une société. Une entreprise n'est pas uniquement un lieu de travail, où les gens viennent produire des services et percevoir un salaire. C'est une personne morale, qui a sa responsabilité propre et qui est partie prenante intégrale d'un écosystème.

Je me réjouis d'ailleurs de la montée en puissance de cette question de la responsabilité de l'entreprise dans le débat économique et social. C'est une réelle avancée, qui peut contribuer à améliorer l'image de l'entreprise auprès des citoyens. À condition, bien sûr que cela ne soit pas simplement une promesse, mais que l'on ait un alignement réel entre les paroles et les actes.

Nous vivons à l'heure de la transparence, et cela constitue une évolution très positive. Les entreprises sont scrutées, plus encore dans la période de crise actuelle, qui va permettre de remettre beaucoup de choses à plat. Dans ce contexte nouveau, je veux croire que les entreprises et leurs partenaires sauront faire le pari de la sincérité et de l'intelligence.

Comment Gras Savoye Willis Towers Watson assume-t-elle cette responsabilité ?

La RSE n'est pas « à côté » de la vie de l'entreprise. Elle est dans son activité. Sinon, il y a un manque de cohérence. Gras Savoye Willis Towers Watson est aujourd'hui le partenaire de clients qui s'inquiètent des risques auxquels ils sont confrontés. Dans ce contexte, notre rôle est d'apporter une connaissance, une expertise sur ces risques. La prise en compte du risque est au cœur de notre activité. En ce sens, la responsabilité sociale et environnementale est une démonstration de la pertinence de notre positionnement stratégique.

Concrètement, nous sommes une entreprise qui a une présence très marquée sur l'ensemble du territoire national. Cette imbrication forte dans le tissu local, cette proximité sont au cœur de notre ADN et infusent notre conception de la responsabilité autant que les initiatives que nos collaborateurs et nos équipes prennent et mettent en œuvre chaque jour, qu'il s'agisse d'inclusion et de diversité, de recrutement, de parité, de bien-être au travail ou de sensibilisation à la sécurité routière, par exemple. Pour résumer, je dirais que Gras Savoye Willis Towers Watson est un spécialiste du risque, un acteur engagé de proximité qui maille l'ensemble du territoire national, et le plus important courtier de France, avec 2 500 collaborateurs.

Notre politique de RSE, que nous avons construite autour du triptyque “entreprise éthique - employeur engagé - acteur durable”, se doit d’être en pleine cohérence avec chacune de ces trois grandes dimensions, avec un impératif absolu d’alignement entre les actions menées et la stratégie globale de l’entreprise.

La Responsabilité Sociale et Environnementale est donc une composante à part entière de votre chaîne de création de valeur et de la performance de Gras Savoye Willis Towers Watson à court, moyen et long terme ?

Absolument. Je vois plusieurs raisons à cela : un enjeu d’attractivité, tout d’abord, à la fois vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs et de ceux qui pourront nous rejoindre ; et un enjeu d’épanouissement de l’entreprise. J’ai employé à plusieurs reprises le terme de « cohérence ». Il me semble essentiel : de même que l’on considère la cohérence, le fait d’être en accord avec soi-même, comme l’une des clés de l’épanouissement personnel, je suis convaincu qu’une entreprise a également besoin d’être cohérente pour se développer, grandir, et créer de la valeur dans la durée.

Une entreprise qui ne fait pas preuve de cohérence est illisible ou incompréhensible pour ses parties prenantes. À contrario, une entreprise cohérente leur donne à voir plus et autre chose qu’une simple « machine » à produire et à vendre des services.

Dans cette logique, envisagez-vous d’engager Gras Savoye Willis Towers Watson dans une démarche d’expression de sa « raison d’être » ou de sa « mission » ?

Il me semble que le sujet n’est pas prioritairement juridique. Il est plus ici question d’ADN que de statuts. Ce qui est, à mes yeux, essentiel, est que nos partenaires ressentent et, d’une certaine façon, contribuent à définir cette posture.

Lorsque nous les interrogeons sur leur perception de Gras Savoye Willis Towers Watson, elles mettent d’abord en avant la proximité et le professionnalisme. Ce sont des valeurs cardinales sur lesquelles on peut construire une vraie politique de responsabilité. Ils expliquent également que nous sommes une entreprise « sympathique ». J’aime beaucoup entendre cela.

Nous ne sommes ni lointains, ni hautains, ni arrogants. Nous sommes proches et sympathiques. Ce sont des mots de

tous les jours qui dégagent énormément d’humanité, dont on peut tirer beaucoup et sur lesquels on peut construire une vraie histoire. Ce sont des valeurs auxquelles nous sommes très attachés, qui ne sont pas simplement des promesses vides de sens, mais qui touchent à l’essentiel de ce que nous sommes.

Comment, dès lors, concevez-vous votre rôle, en tant que dirigeant, dans le respect de cet ADN et la mise en œuvre de la responsabilité de votre entreprise ?

À l’évidence, un dirigeant doit avoir un rôle d’impulsion. Mais, à mes yeux, la première des obligations est l’exemplarité. Si l’on ne vit pas ce que l’on professe, on détruit très vite le message que l’on prétend porter. Il devient de la poudre aux yeux. Et il est alors beaucoup plus difficile de bâtir la confiance partagée, qui est essentielle à la réputation et au développement de l’entreprise.

À la lumière de vos engagements en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale, quelle est votre ambition, votre vision pour Gras Savoye Willis Towers Watson dans les années à venir ?

Mon ambition est double. Je veux à la fois que Gras Savoye Willis Towers Watson soit reconnue comme un leader incontesté du risque, dans toute l’acception du terme, et que nous soyons aussi une entreprise considérée par son écosystème, par ses clients et ses collaborateurs au premier chef comme authentique et cohérente..

Nous devons être les meilleurs professionnels et une organisation appréciée pour ce qu’elle est, pour ses valeurs, pour son comportement. Je suis très attaché à ce que Gras Savoye Willis Towers Watson soit vue et considérée comme une entreprise humaine et authentique. Cela est l’un des marqueurs de notre ADN. Nos actions de terrain, nos engagements de RSE, notre proximité, l’implication de nos salariés et de nos équipes sont et resteront les fondements de notre authenticité.

An aerial photograph showing a road on the left with a blue car, a tall metal lattice tower in the center, and a dense forest on the right.

Notre politique de RSE

Une stratégie claire, des engagements forts

Depuis près de 10 ans maintenant, pour assumer pleinement son rôle d'entreprise responsable et répondre aux attentes de ses clients et partenaires publics et privés, Gras Savoye Willis Towers Watson a structuré sa politique de RSE autour de trois axes principaux :

- **Une entreprise éthique**, qui respecte toutes ses parties prenantes, se conforme aux réglementations de son secteur d'activité et vise à l'exemplarité dans ses pratiques de gouvernance.
- **Un employeur engagé**, opposé à toute forme de discrimination, ouvert aux différences et à la diversité culturelle, et porteur d'un projet collectif qui fédère l'ensemble des collaborateurs.
- **Un acteur responsable et durable**, qui s'inscrit dans une perspective de long-terme et intègre les enjeux sociétaux et environnementaux au cœur de sa stratégie.

C'est au filtre de chacune de ces trois grandes dimensions, qui forment la colonne vertébrale du présent rapport, qu'ont été identifiés et définis les enjeux majeurs de l'entreprise en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Ils sont ainsi présentés dans la matrice de matérialité (voir pages suivantes).

Un engagement qui s'inscrit dans celui du groupe Willis Towers Watson

Depuis septembre 2019, Willis Towers Watson est à l'initiative d'une coalition d'acteurs privés du monde de la finance et de l'investissement, engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique, la *Coalition for Climate Resilient Investment*. Avec le soutien du Gouvernement britannique et du *World Economic Forum* notamment, les entreprises qui contribuent à cet effort collectif totalisent ensemble plus de 5 trillions d'encours et s'engagent à intégrer systématiquement les risques liés au climat dans leurs projets et décisions d'investissement.

Présidée par John Haley, CEO de Willis Towers Watson, cette coalition d'un nouveau genre offre une combinaison unique de capacités de recherche et d'analyse des risques climatiques. Elle se veut également force de proposition réglementaire, et affiche l'objectif de créer les conditions qui permettront la construction d'infrastructures d'investissement résilient dans les pays développés aussi bien que sur les marchés émergents, afin de prévenir de futures catastrophes humaines et financières.

Matrice de matérialité

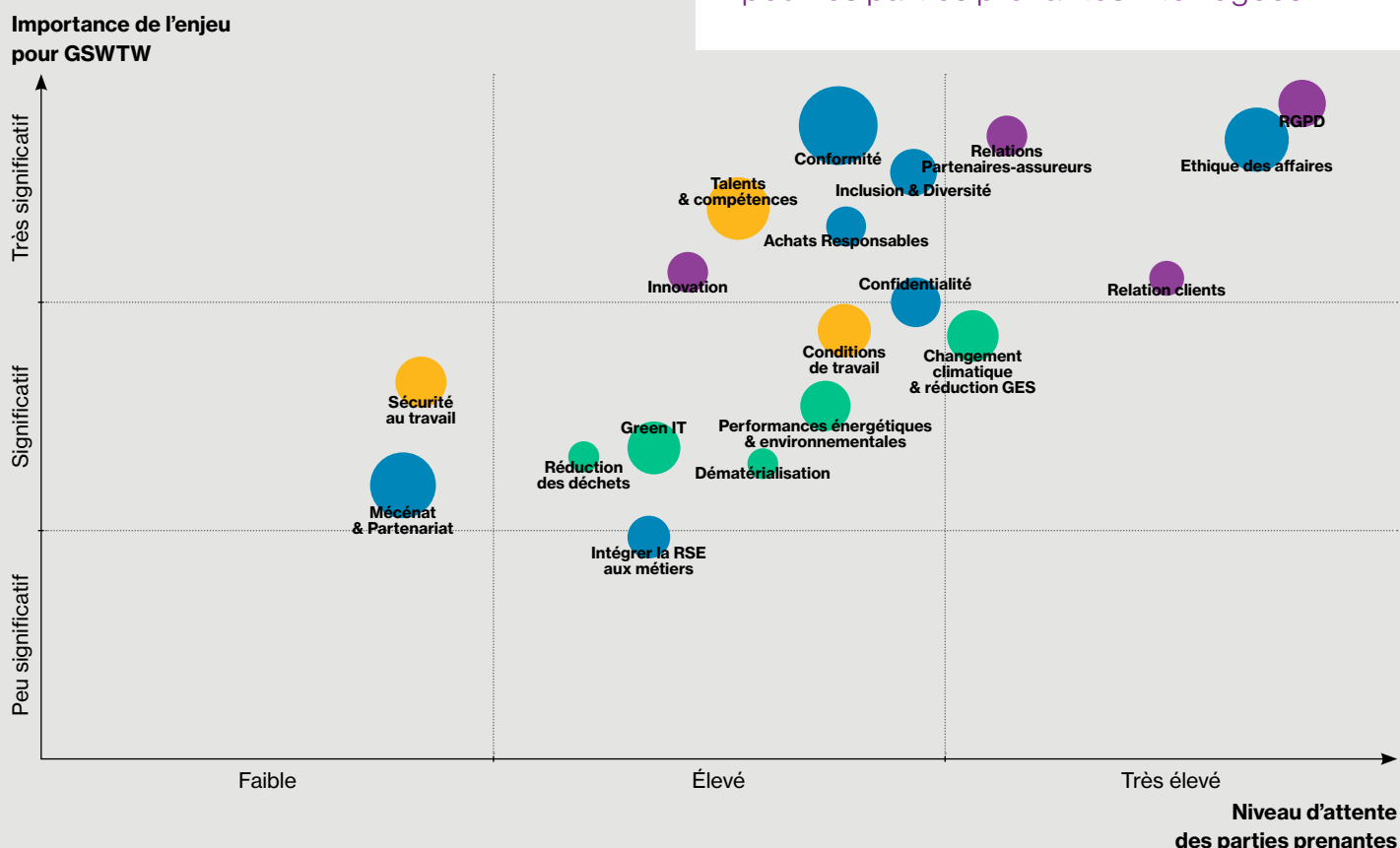
L'essentiel pour les parties prenantes de Gras Savoye Willis Towers Watson

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.

Thématiques

- Empreinte environnementale
- Développement capital humain
- Gouvernance éthique
- Satisfaction client



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.

Pacte mondial et ODD

Gras Savoye Willis Towers Watson, membre du Pacte Mondial des Nations Unies*.

Gras Savoye Willis Towers Watson et ses équipes souhaitent que leurs activités contribuent à construire un monde meilleur. Ainsi ils considèrent le Pacte Mondial des Nations Unies comme 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.

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 philanthropiques contribue à l'atteinte de plusieurs de ces ODD.

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

*Global Compact en anglais



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.



Membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2014

Gras Savoye Willis Towers Watson France est, depuis 2014, membre du Pacte Mondial des Nations Unies, et s'engage ainsi au respect des dix grands principes universellement acceptés en matière de droits humains, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Cet engagement, renouvelé et matérialisé chaque année sous la forme d'une *Communication Of Progress* (COP), est à nos yeux indissociable de notre détermination à contribuer à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD), définis et adoptés par l'ONU et ses Etats membres en 2015.

Dans l'exercice même de notre activité et de nos métiers, dans nos pratiques, dans notre politique de gestion des talents, dans nos investissements, dans nos initiatives de mécénat ou de philanthropie, nous nous efforçons de rester fidèles à nos engagements.

Une entreprise éthique

Interview de Pierre Lederer, Directeur Juridique.



Leader national du courtage et du conseil, Gras Savoye Willis Towers Watson évolue dans un univers professionnel très réglementé. « L'éthique est pour nous une obligation », explique Pierre Lederer, Directeur Juridique et Responsable RSE de l'entreprise.

« Nous sommes très attachés à ce que nos collaborateurs soient exemplaires dans ce domaine, c'est-à-dire qu'ils respectent scrupuleusement les règles en vigueur - en matière de lutte contre la corruption, le blanchiment ou le financement du terrorisme, notamment -, mais aussi qu'ils soient irréprochables dans le service qu'ils fournissent à nos clients ».

À première vue, ces engagements semblent relever de l'évidence. Pour autant, leur respect nécessite que les salariés de l'entreprise soient dûment informés, qu'ils reçoivent les formations adéquates et que soient mises en place des procédures d'évaluation et de contrôle appropriées, qui permettent à la fois de prévenir et, le cas échéant, de sanctionner tout manquement potentiel. C'est dans ce cadre, par exemple, que sont régulièrement menés des audits internes, que sont organisées chaque année des sessions de formation à la conformité réglementaire et que les collaborateurs concernés sont évalués sur les enjeux éthiques de leur activité.

Plus largement, un Code de Conduite commun à toutes les sociétés du groupe Willis Towers Watson, remis à jour à intervalles réguliers et accessible à toutes et tous sur l'Intranet de l'entreprise, formalise l'ensemble des engagements éthiques, sociaux et environnementaux de Gras Savoye Willis Towers Watson.

Un enjeu fort de gouvernance, de dialogue social et de participation

Chez Gras Savoye Willis Towers Watson, l'engagement éthique se vit également à l'intérieur de l'entreprise, dans le fonctionnement de la gouvernance, dans sa capacité à associer les collaborateurs et à créer les conditions d'un

dialogue social dynamique et fructueux. « Dans ce domaine, nous avons de belles réussites », indique Pierre Lederer. « Nous avons signé de nombreux accords collectifs. Nous sommes une entreprise qui respire. Notre objectif est de tirer l'ensemble des salariés vers le haut et de renforcer leur adhésion à notre projet collectif. »

C'est dans ce but qu'un Comité RSE a été constitué. Il regroupe plusieurs parties prenantes internes, et se fixe comme objectif de nourrir la politique de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale.

« Nous souhaitons très fortement associer nos salariés à la définition et à la mise en œuvre de nos engagements RSE », indique Pierre Lederer. « C'est pour nous un point majeur, et nous sommes heureux de la contribution d'un grand nombre d'entre eux ».

Ce Comité RSE se complète également d'un Cercle d'Ambassadeurs. Sur la base du volontariat, des collaborateurs ont été sélectionnés dans toute la France, avec l'idée d'en faire des ambassadeurs de la stratégie RSE du Groupe en local, de faire remonter les meilleures pratiques ou initiatives mises en œuvre dans les régions et de devenir des contributeurs actifs à l'enrichissement de la stratégie RSE de Gras Savoye Willis Towers Watson. « Il s'agit d'une initiative assez exemplaire », explique Pierre Lederer. « Nous voulions créer une sorte de boîte à idées, en capitalisant sur ce qui fait notre force, c'est-à-dire notre maillage territorial du pays. Nous avons 35 sites en France métropolitaine et en Outre-Mer. C'est une formidable richesse sur laquelle nous voulons compter pour construire une stratégie qui ne soit pas « parisienne », mais véritablement partagée dans toutes nos régions. »

Un engagement reconnu par les clients de l'entreprise et par son écosystème

« Gras Savoye Willis Towers Watson bénéficie d'une excellente réputation auprès de ses clients », explique Pierre Lederer.

« C'est pour nous très important : nous sommes vus comme dignes de confiance, comme une entreprise qui n'obéit pas à une logique de maximisation du profit. Il existe une vraie forme d'affect entre Gras Savoye Willis Towers Watson et ses clients. »

Dans un contexte où la sensibilité de l'opinion publique aux comportements des entreprises est aujourd'hui très forte et où certaines attitudes qui pouvaient être tolérées il y a quelques années sont désormais considérées comme prédatrices, la reconnaissance dont peut se prévaloir notre entreprise est un atout majeur. « Elle témoigne du fait que nos parties prenantes savent la sincérité de nos engagements », poursuit Pierre Lederer. « En matière d'éthique, et plus largement de RSE, l'« offre » est pléthorique et les initiatives très nombreuses. Il faut savoir choisir, définir les enjeux les plus pertinents. La RSE n'est pas du *greenwashing* : elle doit permettre de faire progresser ensemble toutes les parties prenantes autour d'un projet commun. »

À la reconnaissance accordée par les clients et les parties prenantes dans leur ensemble s'ajoute celle issue de notations. « Ces notations nous sont demandées », reprend Pierre Lederer. « Elles témoignent de l'évaluation positive de notre engagement et de nos actions par un tiers indépendant. Et c'est quelque chose dont nous nous réjouissons : pour Ecovadis, par exemple, nous avons atteint le niveau « Gold », et nous sommes dans les 1% les mieux notés du secteur de l'assurance. »

Notation Ecovadis : En France, aucun autre courtier n'a obtenu une note aussi élevée.

« Pour autant », poursuit Pierre Lederer, « nous ne sommes pas forcément à la recherche de la meilleure note. Nous essayons de couvrir le spectre le plus large possible, qui va de l'environnement à l'éthique. Et il me semble que nous pouvons être assez fiers de ce que nous avons fait. »

La RSE, au cœur d'une nouvelle organisation du travail

« La RSE est fédératrice », poursuit Pierre Lederer. « Elle constitue un facteur essentiel de cohésion interne. Chez Gras Savoye Willis Towers Watson, elle rassemble les collaborateurs autour de valeurs communes. En ces temps de généralisation du télétravail, avec un amoindrissement du lien social, il me semble qu'elle devient plus encore l'un des fondements du sentiment d'appartenance. À ce titre, je suis convaincu qu'elle aura un rôle majeur dans la nouvelle organisation du travail que nous devrons mettre en place. Parce que je sais que, dans notre entreprise, elle reflète une ambition sincère, avec une véritable dimension vertueuse et une réelle volonté de faire de Gras Savoye Willis Towers Watson un acteur économique et social au service de l'ensemble de son écosystème. »

Une volonté d'amélioration continue

L'éthique n'est pas une dimension figée. Pour conserver et faire grandir encore la confiance de ses partenaires, Gras Savoye Willis Towers Watson s'est fixé des objectifs de progrès ambitieux. Il s'agira d'abord, dans le cadre du RGPD*, d'être toujours plus vigilant et plus performant afin d'assurer la protection des données des clients de l'entreprise. Dans un esprit similaire de respect des lois, règles et normes, la formation des collaborateurs aux enjeux de conformité sera amplifiée, de même que leur sensibilisation à la lutte contre la corruption, au blanchiment ou au financement du terrorisme. « Nous avons aussi pour objectif d'accroître encore la satisfaction de nos clients, notamment en leur proposant des produits sobres et sûrs », poursuit Pierre Lederer.

Cette volonté de progrès s'inscrit bien évidemment dans un cadre plus large :

celui de l'amélioration de la performance globale de l'entreprise, dont la RSE est l'une des composantes. « La maîtrise de notre empreinte environnementale, le développement de notre capital humain, notre gouvernance, la satisfaction de nos clients sont autant d'enjeux qui conditionnent le développement de Gras Savoye Willis Towers Watson, et sur lesquels nous voulons améliorer nos performances dans le cadre d'un dialogue continu avec toutes nos parties prenantes internes et externes, nos salariés comme nos clients, nos fournisseurs et les acteurs du marché de l'assurance en général », conclut Pierre Lederer. « C'est pour nous une priorité ».

Faits marquants 2019/2020

Notation Ecovadis

Gras Savoye Willis Towers Watson a obtenu pour la 1^{ère} fois le niveau Gold de son rating RSE par l'agence de notation EcoVadis, avec la note de 62/100.

C'est également la 1^{ère} année que l'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France est concerné par cet excellent résultat. Cette évaluation place l'entreprise parmi les 9% de fournisseurs les mieux notés toutes catégories confondues.



Les journées de la Conformité

Compte tenu de la mondialisation, de la concurrence accrue d'une part, des réglementations et des normes nationales et internationales de plus en plus complexes d'autre part, GSWTW est engagé dans un processus rigoureux de formation de ses collaborateurs aux sujets de conformité. Lutte contre le crime financier, Réclamations clients, Protection des données / sécurité IT.

Autant de sujets sur lesquels les collaborateurs sont formés en présentiel ou à distance en 2020.

Respect des droits attachés à la protection de la vie privée

Gras Savoye Willis Towers Watson France garantit le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et a inscrit ce principe dans son Code de Conduite. Les équipes dédiées ont réalisé un « Tour de France » pour former et sensibiliser plus de 900 collaborateurs sur 17 sites, soit 36 sessions dont trois en digital. L'ensemble des équipes reçoit désormais régulièrement des Newsletter sur le sujet.





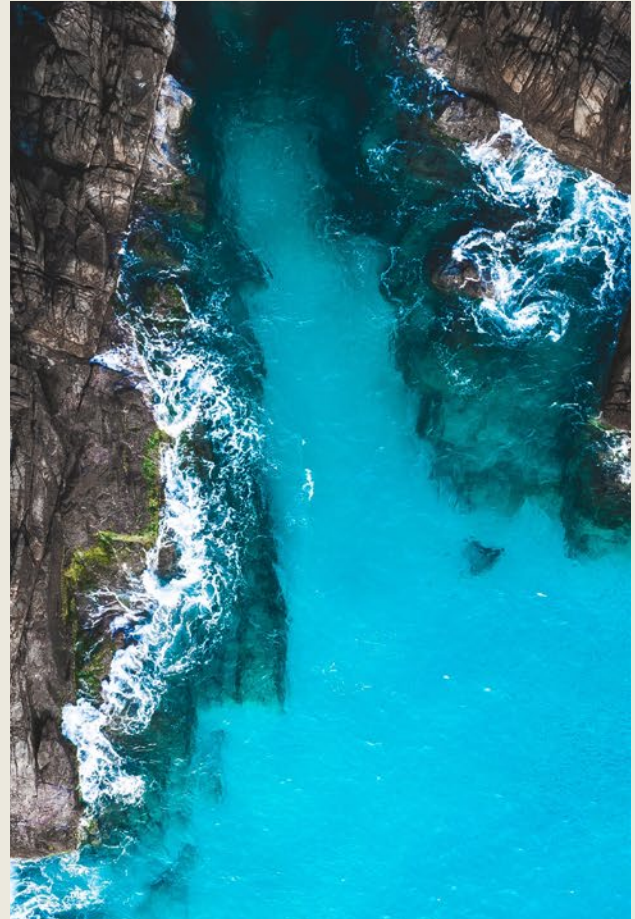
Création d'une communauté d'ambassadeurs

Les études le montrent : Les collaborateurs d'une entreprise ne sont pas toujours au courant des stratégies qui peuvent être mises en place au sujet de la RSE au sein de leur organisation.

La RSE a besoin des salariés pour être efficace. Une politique d'éco-conception n'est efficace qu'à conditions que les ingénieurs qui la mettent en place au quotidien soient réellement informés des enjeux, qu'ils soient parties prenantes du processus dès le départ.

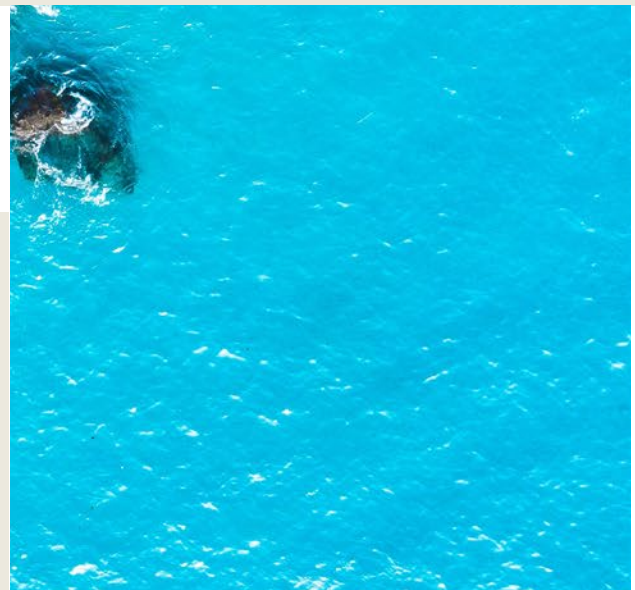
Des achats, au marketing en passant par la conception des offres : tous les territoires de l'entreprise doivent être informés de la stratégie RSE.

Conscient qu'il est indispensable de s'appuyer sur un réseau interne pour faire connaître et mettre en place sa stratégie RSE, GSWTW a décidé de créer en fin d'année 2019 un véritable cercle d'ambassadeurs sur la base du volontariat. Ce sont ainsi trente collaborateurs issus de toutes les implantations de GSWTW en France métropolitaine et Outre-mer qui se sont portés volontaires et peuvent désormais assister les équipes pour aider au déploiement d'une vraie culture RSE au sein de l'organisation.



Partenariat avec le milieu protégé

Nos équipes, particulièrement en région, font appel à des Entreprises Adaptées (EA) ou des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour la gestion et la valorisation des déchets.



Un employeur responsable

Interview de Gwénaél Bousquet, Directeur des Ressources Humaines



« Être un employeur responsable, c'est avoir compris que ses responsabilités vont au-delà du pacte social », indique Gwénaél Bousquet, Directeur des Ressources Humaines de Gras Savoye Willis Towers Watson. « C'est dès lors s'engager à offrir, en concertation avec ses parties prenantes, les meilleures conditions de travail, promouvoir véritablement l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, favoriser le dialogue social et aider à donner un sens au travail ».

Cet objectif partagé de progrès collectif a ainsi permis de construire, dès 2007, une démarche globale de bien-être au travail déclinée dans tous les bureaux de l'entreprise en France. « Nous sommes partis d'une réflexion sur le handicap et sur la manière de mieux intégrer les personnes handicapées au sein de nos équipes », explique Gwénaél Bousquet.

« Nous avons d'abord souhaité mieux faire connaître nos métiers, en présenter les avantages, afin de pouvoir accueillir un nombre croissant de travailleurs handicapés. Nous avons progressivement structuré la démarche, en créant des comités locaux au sein de nos implantations en région, en proposant des formations de sensibilisation, en mettant en œuvre un calendrier d'actions autour du handicap et en identifiant des référents. Tout ceci nous a permis de multiplier par quatre le nombre de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise, de leur offrir des conditions de travail adaptées et des opportunités d'évolution de carrière ».

Rendre le travail plus facile

Petit à petit, la démarche s'est élargie, pour inclure l'ensemble des aspects du bien-être au travail. « L'idée forte », indique Gwénaél Bousquet, « est de donner à nos salariés les moyens de rendre leur travail plus agréable et plus facile. Cela passe, par exemple, par la possibilité de créer des moments de convivialité qui leur permettent de mieux se connaître ou de contribuer ensemble à une initiative commune.

Chaque année, ils peuvent ainsi choisir une association qui sera soutenue par l'entreprise. Ils peuvent également organiser des rendez-vous sportifs ou culturels. Sur chacun de nos sites, tous les salariés sont concernés et nous sommes heureux de constater que beaucoup d'entre eux participent activement à ces activités. »

La diversité et l'inclusion, au cœur de la politique de Gras Savoye Willis Towers Watson

De nombreuses études ont montré que la diversité et l'inclusion sont, pour les entreprises de véritables leviers de performance. Gras Savoye Willis Towers Watson ne fait pas exception à la règle. « La démarche d'inclusion et de diversité est portée par le groupe Willis Towers Watson », indique Gwénaél Bousquet. « Elle s'appuie sur la construction de réseaux, féminin, de jeunes ou LGBT+ par exemple, et sur un Comité mis en place à l'échelle de Gras Savoye Willis Towers Watson pour relayer les actions du Groupe. »

Concrètement, plusieurs initiatives fortes ont ainsi été mises en œuvre, telles que des formations systématiques aux biais inconscients ou l'obligation, pour tout poste de manager, d'inclure au moins une candidature féminine dans la *short-list*. « Outre le fait que nous sommes reconnus comme une entreprise en capacité de former les jeunes aux métiers du courtage et du conseil. », reprend Gwénaél Bousquet, « nous considérons qu'il s'agit de notre responsabilité d'acteur numéro Un sur notre marché en France ».

Une forte culture d'écoute et de bienveillance

La volonté de toujours mieux intégrer le ressenti des salariés est également l'une des caractéristiques fortes de Gras Savoye Willis Towers Watson. Elle se manifeste notamment par la réalisation d'enquêtes de satisfaction régulières et par la possibilité donnée aux collaborateurs de l'entreprise d'être force de proposition. « La liberté d'expression, la responsabilisation et l'autonomie décisionnelle sont véritablement dans notre ADN », explique Gwénaél Bousquet. « C'est notre empreinte managériale ; elle se fonde sur l'écoute et la bienveillance. La réussite de notre entreprise repose en premier lieu sur la matière grise. »

Cette culture de l'écoute trouve sa traduction concrète dans la transparence de la communication entre la Direction Générale et l'ensemble des salariés.

« Nous organisons ainsi régulièrement des WebEx, qui sont des moments d'interaction directe entre collaborateurs et membres du Comité Exécutif. »

Plus largement, cette capacité d'écoute infuse aussi les relations sociales dans l'entreprise. « Cela est un atout majeur », poursuit Gwénaél Bousquet. « Nos partenaires sociaux sont ainsi plus enclins à accepter le changement et à informer les salariés de la stratégie de l'entreprise. »

Une volonté forte de flexibilité

L'organisation du travail est au cœur du changement. « La crise sanitaire et le confinement ont accéléré les choses », explique Gwénaél Bousquet, « mais nous avons déjà une vraie culture du télétravail, concrétisée par une charte d'entreprise. Nous connaissons l'appétence de nos salariés pour ce mode d'organisation et nous avons voulu le mettre en place de manière apaisée et efficace. Nous avons d'ailleurs constaté qu'il ne diminuait en rien la productivité. »

C'est donc sur cette base que notre entreprise souhaite préparer le « monde d'après ». « Nous avons proposé au Groupe de recueillir le ressenti des salariés sur la manière dont ils avaient vécu le confinement et le télétravail. Nous avons réalisé une enquête, à laquelle plus de 70% des salariés ont répondu, et nous allons utiliser les résultats de cette enquête pour nourrir notre réflexion collective sur une nouvelle organisation du travail. » Des propositions concrètes seront faites en fin d'année, mais plusieurs enjeux majeurs ont été identifiés : le recrutement, l'indemnisation du télétravail, la formation des managers,

le droit à la déconnexion, ou les mobilités. « Nous sommes déjà assez innovants en matière de flexibilité », poursuit Gwénaél Bousquet. « Nous continuerons d'évoluer en partant des souhaits de nos salariés. Les discussions sont en cours avec nos partenaires sociaux. Notre objectif est de proposer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. »

Une politique de formation, de rémunération et de mobilité attractive

Leader en France sur son marché, Gras Savoye Willis Towers Watson est une forme de « passage obligé » pour les professionnels de courtage et du conseil. « Nous attirons naturellement beaucoup des jeunes diplômés qui veulent se diriger vers nos métiers », indique Gwénaél Bousquet, « et nous attachons une grande importance à la formation. C'est l'un des éléments forts de notre politique de fidélisation de nos talents. Nous avons également mis en place des dispositifs innovants, comme notre *recognition programme*, qui vise à récompenser des actions ou des situations exceptionnelles. » Avec à la clé, une gratification pour la personne ainsi mise en valeur. « Enfin, du fait de notre appartenance à un groupe international présent dans 140 pays, nous proposons des mobilités hors de nos frontières ».



Faits marquants 2019/2020

Un dispositif exceptionnel mis en place pendant le confinement

Alors que l'entreprise s'organisait pour que l'ensemble des collaborateurs soit **en situation de télétravail en 24h** le 16 mars dernier, de nombreuses initiatives et communications ont ponctué les 15 semaines de confinement.

Ainsi des **lettres d'information électroniques** ont été envoyées régulièrement aux collaborateurs sur des sujets aussi variés que :

- la lutte contre la sédentarité avec des informations pour favoriser la pratique d'une activité physique adaptée et modérée à domicile,
- des conseils et ressources pour les collègues pour travailler à domicile et vivre au mieux le confinement, gérer l'éloignement social, faciliter la vie de parent, se détendre seul(e) ou en famille,
- des vidéos et des conseils pour adopter une bonne posture devant son écran et pour veiller à son confort visuel.

Une **cellule d'assistance** a également été mise en place pour accompagner les collaborateurs particulièrement pendant le confinement qui a généré beaucoup de stress et de questionnement.

Près de 70 personnes ont bénéficié de ce programme visant à fournir via une assistance téléphonique conseils (pour les parents, les relations, le stress au travail, etc.), conseils juridiques, Informations financières, service variés de conciergerie.



Journée des Femmes

Le réseau Gender Equity organisait une conférence, à laquelle plus de 50 personnes ont assisté, en mars dernier sur le Leadership féminin avec Corinne Capière, Directrice Générale France et Directrice *Market Management* pour la Région Méditerranée d'Allianz Global Corporate Specialty SE comme intervenante principale.



Formation à distance

L'ensemble des collaborateurs de GSWTW ont basculé de manière inédite dans un contexte de télétravail « forcé » et collectif qui les a contraint dans un temps record à devoir apprendre à travailler autrement, sans y être vraiment préparés.

L'entreprise a donc décidé d'**accompagner les managers d'équipe** – près d'une centaine d'entre eux - en organisant très rapidement dès le début du confinement des ateliers pratiques visant deux objectifs :

- Faire un premier état des lieux de ce qui avait été mis en œuvre, les difficultés rencontrées et les bonnes pratiques déployées, et échanger pour en faire une synthèse
- Réfléchir à la manière de mieux manager à distance dans l'optique de la poursuite du télétravail. En effet, la situation actuelle doit pousser à réfléchir à la manière de manager différemment en ancrant de nouvelles pratiques.

Soutien aux soignants

L'antenne de Lille a souhaité témoigner son soutien au personnel de l'hôpital Saint Philibert en distribuant des corbeilles de fruits aux équipes médicales pendant le confinement.



Le YPN réinvente le *language lunch*

Le réseau des Young Professionals a mis en place et proposé des sessions de discussion virtuelles en espagnol et en italien. Ces sessions étaient animées par les collaborateurs eux-mêmes. Garder le lien entre collaborateurs et pourquoi pas profiter du confinement pour découvrir, reprendre les bases, s'exercer ou encore perfectionner une langue étrangère.



Festival Dive-In : organisation d'une conférence

En 2015, le monde de l'assurance britannique se fédère et s'organise afin d'imaginer un mouvement dédié au soutien des cultures de travail inclusives. Depuis, le mouvement a fait du chemin, s'étendant à près d'une trentaine de pays.

Le Dive In Festival est l'occasion de plonger au cœur d'une problématique qui a longtemps été éludée au sein des grandes entreprises : **celle de la diversité.**

Pour GSWTW, travailler sur la question de la diversité n'est pas un vain sujet. Il en va de la capacité du secteur à attirer de nouveaux talents et donc à rester compétitif dans un marché du travail en proie à de profondes mutations. C'est ainsi que trois jours durant, du 24 au 26 septembre 2019, et pour la cinquième année consécutive, les professionnels de l'assurance et du courtage se sont rassemblés pour des débats et des tables rondes autour des sujets de la diversité. GSWTW en partenariat avec Chubb et QBE ont organisé une conférence dédiée à l'intégration des LGBT+ au sein des entreprises. Plus de 120 ont assisté à ce débat conférence.



Club I&D : LGBT+ ou comment mettre en place une culture inclusive globale

Politique RH complète d'attraction, de rétention mais aussi de bien-être au travail. Notre réseau LGBT+ organisait un atelier animé par Jean-Louis Carvès, d'IBM France avec les responsables I&D de nos clients.



Mission Handicap & Semaine SEEPH

L'entreprise et les collaborateurs se mobilisent et s'informent lors de la semaine SEEPH. Ainsi en octobre dernier, des journées de sensibilisation ont été organisées. À cette occasion, une lettre d'information a été mise à disposition des collaborateurs des 35 implantations en France métropolitaine et outre-mer et un déjeuner dans le noir, un atelier pédagogique et enfin une vente de badges ont été proposés aux collaborateurs.

667 badges ont été vendus, 28 personnes ont participé aux animations et ainsi **972€ reversés à l'association CIE (Centre Indépendant d'Éducation) des Chiens Guides d'Aveugles.**

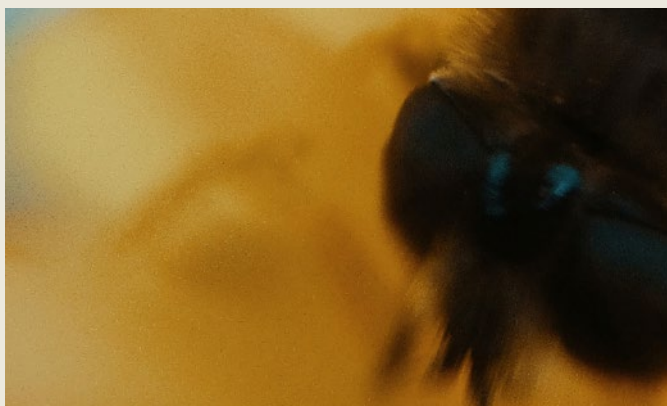
On s'engage ! Avec Car elles butinent

Avec son programme On s'engage !, les collaborateurs ont pu soutenir l'association Car elles butinent.

L'association agit pour la préservation de la biodiversité en sauvegardant les abeilles. « Son mot d'ordre : En sauvant les abeilles, nous préservons notre biodiversité. »

10 000 euros ont été versés à l'association ce qui lui a permis d'aider les apiculteurs avec qui elle travaille, d'acheter du matériel pour la formation et la sensibilisation des enfants et d'aménager son nouveau local..

De nombreuses actions de sensibilisation ont été organisées au cours de l'année auprès des collaborateurs, telles qu'une conférence à l'occasion de la Journée mondiale des abeilles ou des dégustations de miel...



Car elles butinent



Formation de sauveteur

GSWTW organise des sessions obligatoires SST. Des sessions de maintien et actualisation des compétences ont lieu chaque année, la réglementation imposant un recyclage tous les deux ans. En 2020, 30 collaborateurs vont suivre cette formation d'une journée. Des sessions initiales de deux jours ont également lieu pour les collaborateurs qui se sont portés volontaires.

Aider les collaborateurs en situation difficile

Gras Savoye Willis Towers Watson collabore avec le Groupe **Action Logement**.

Une trentaine de collaborateurs sont ainsi accompagnés et soutenus dans leurs démarches - prêts accession et travaux, aides en faveur de la sécurisation de la location, aides aux salariés en difficulté,...



BIEN-ETRE AU TRAVAIL Séminaire de la démarche

Présentation de 1 ou 2 action(s) par chaque Comité
Le 15 octobre 2019

Séminaire du réseau de correspondants Bien-Être au travail

Un séminaire regroupant les membres des Comités locaux et du Comité de pilotage Bien-être au travail a eu lieu le 15 octobre 2019.

Cette journée a été l'occasion de conjuguer **sensibilisation**, présentation de réalisations, **échanges** et **partage** de bonnes pratiques.



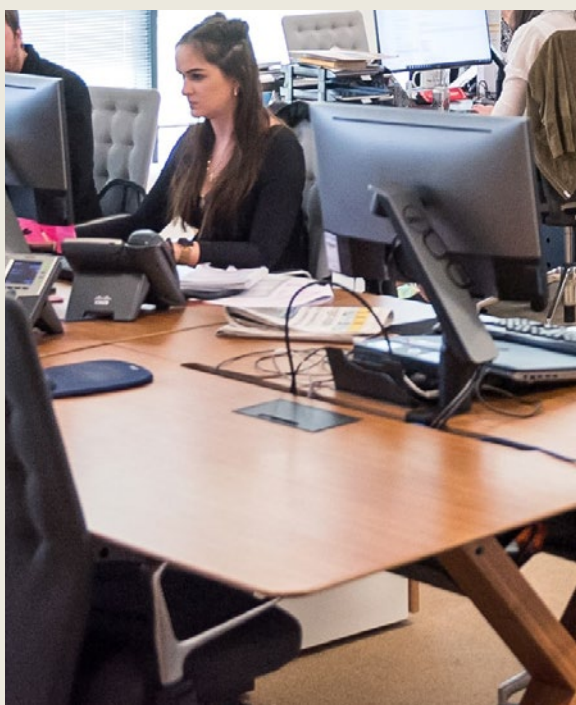
Accompagner et promouvoir la réinsertion professionnelle

Gras Savoye Willis Towers Watson est partenaire de l'association Assure-Moi Un Projet, qui a pour vocation la détection, l'accompagnement et la formation des personnes éloignées de l'emploi aux métiers du courtage.

Créée en 2017, l'**AMUP mobilise de nombreux acteurs** tels que Pôle Emploi, les OPCO, la chambre syndicale du courtage, l'IFPASS ou encore des mentors bénévoles issus de l'assurance.

Deux fois par an, des promotions d'une quinzaine de personnes, toutes demandeurs d'emploi, sont sélectionnées pour suivre un parcours de formation de 400 heures (à l'IFPASS) dans le cadre d'une Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, après 70 heures de découverte et d'immersion du secteur et des métiers du courtage. À l'issue de cette période, l'entreprise s'engage à proposer un contrat à la personne accueillie.

Dans son entité de Noisy, GSWTW recrute principalement des postes de gestionnaire santé et a pu proposer trois postes depuis 2018 sur les quatre candidats accueillis dans le cadre du programme.



Un acteur responsable et durable

Interview de Liliane Spiridon, Directrice *Health & Benefits*

« La solidarité, la transparence, le travail à long terme en partenariat avec nos clients et partenaires sont inhérents à nos métiers d'assurance de personnes, de courtage et de conseil » : pour Liliane Spiridon, Directrice *Health & Benefits* de Gras Savoye Willis Towers Watson, le développement durable est donc indissociable de l'activité de l'entreprise.

« Ce qui fait la différence », poursuit-elle, « est la manière dont nous travaillons et la diversité des talents de nos équipes dans le but de proposer les offres et les services les plus innovants. Nous considérons chez Gras Savoye Willis Towers Watson que notre responsabilité première est de nous adapter aux évolutions et besoins de nos clients et de leur proposer les offres et services qui y répondent le mieux ».

Concrètement, cela implique bien sûr la capacité à s'adapter et à construire des offres sur-mesure, pour assurer la meilleure protection des clients, de leurs salariés et de leurs familles. Et cela au juste prix du marché et au niveau de services en place. « En la matière », indique Liliane Spiridon, « notre objectif est de trouver l'équilibre durable entre les besoins exprimés à date et les évolutions démographiques et stratégiques et le profil de risque de nos clients et du marché et les accompagner au mieux et dans l'anticipation face aux évolutions et challenges.

C'est une forme de respect qu'il nous paraît indispensable de manifester pour construire avec nos clients et partenaires des relations de confiance sur le long terme. » Et dans cette période de grande incertitude, avec des entreprises qui souhaitent réduire leurs coûts et des assureurs désireux de piloter leurs marges et solvabilité, la confiance est plus que jamais un élément clé pour assurer la pérennité des dispositifs.

« Notre professionnalisme et notre transparence sont reconnus et constituent de véritables atouts sur notre marché », explique Liliane Spiridon. « Nous ne cachons rien. Nous sommes un partenaire exigeant, mais respectueux et respecté. »



Le respect de nos clients, équipes, partenaires et fournisseurs est un des marqueurs forts de notre responsabilité totalement assumée sur le marché. Il en est évidemment de même avec l'environnement et la nature. En matière d'assurances de personnes, notre défi 2020 est de fournir une expérience salarié totalement digitale et réciproque !

La fluidité et traçabilité de l'expérience salarié et employeur sont le cœur même de notre stratégie zéro papier ! La crise inédite que nous avons traversé a accéléré voire même transformé le besoin de nos clients de maintenir le contact à distance avec leurs équipes. Notre stratégie digitale a été un outil formidable de mise à disposition de notre plateforme de solidarité et de l'ensemble des communications ciblées. Nous avons conçu une feuille de route ambitieuse de dématérialisation de l'ensemble de nos éditions papiers et garantissons à nos clients, entreprises et bénéficiaires, un service entièrement digital de bout en bout. La réciprocité est de mise à savoir nous réalisons l'ensemble des actes de gestion sans aucun papier respectueux de notre environnement.

« De même que nous nous attachons à concerver et à vendre des offres et des services qui sont en cohérence avec nos valeurs et qui répondent et évoluent selon les besoins de nos clients, nous sélectionnons des partenaires qui partagent nos principes et nous les traitons de manière juste et équitable », reprend Liliane Spiridon.

Ces principes se retrouvent dans une Charte des Achats Responsables, cosignée par Gras Savoye Willis Towers Watson et ses principaux fournisseurs. Elle assure le respect par tous 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 pour tous les salariés et travailleurs étrangers, et enfin les règles de protection de l'environnement.

Quand responsabilité rime avec solidarité

Le rôle d'une entreprise responsable et durable est aussi d'être solidaire de son écosystème, de contribuer à le soutenir et à le préserver dans les périodes de difficultés. C'est avec cet objectif de solidarité que Gras Savoye Willis Towers Watson a mis en place, pendant la crise sanitaire et les mois de confinement, une plateforme d'échanges et d'intermédiation, ouverte à tous ses partenaires. « Il s'est simplement agi de mettre en relation des organisations qui exprimaient un besoin et d'autres qui pouvaient y répondre », précise Liliane Spiridon. « Cela a été fait sans que nous en tirions le moindre bénéfice financier. Il nous est apparu qu'une telle initiative constituait, dans la période difficile que nous traversons, un prolongement naturel de notre activité et qu'elle était en pleine cohérence avec nos valeurs et nos engagements. »

Un engagement environnemental concret

C'est au nom de ces mêmes valeurs que Gras Savoye Willis Towers Watson a bâti son engagement environnemental, avec une ambition de construction à long-terme, pour l'entreprise elle-même et pour son marché, et avec la volonté de démontrer par l'exemple sa détermination à réduire son empreinte écologique.

Construire une entreprise et un marché forts et résilients, c'est avant tout ne pas céder aux sirènes de la maximisation court-termiste du profit. « Dans ce domaine », précise Liliane Spiridon,

« nous ne faisons preuve d'aucune complaisance. Comme cela a été indiqué plus haut, nous sommes des professionnels du risque et nous ne jouons pas avec les peurs pour augmenter le coût de nos produits et services.

De plus, nous n'avons par exemple aucun placement financier. Le long terme et la croissance durable sont au cœur de notre ADN »

Quant à la préservation de l'environnement, elle se manifeste concrètement par le choix systématique de locaux vertueux, la sélection d'un parc automobile de plus en plus propre, la réduction de l'empreinte CO₂ des équipements informatiques et notre stratégie de dématérialisation des opérations.

Le volume de papier jeté, notamment dans la gestion des frais de santé est une véritable préoccupation. Nous avons bâti une stratégie alignée avec nos valeurs mais aussi l'attente de nos clients pour offrir une digitalisation de bout en bout.

« Nous avons également lancé des initiatives dans les domaines de l'agriculture urbaine ou de l'apiculture sur plusieurs de nos sites en France », indique Liliane Spiridon. « Ce sont des engagements que nos salariés vivent au quotidien et auxquels ils contribuent très activement.

Nos équipes sont notre moteur et les garants de nos valeurs et engagements vis-à-vis de nos clients, partenaires et fournisseurs, dont nous pouvons nous féliciter, à l'heure où les enjeux sociaux et environnementaux deviennent des leviers forts d'activité économique. C'est une dimension que nous avons toujours soutenu et mis en avant, et dont nous savons qu'elle est essentielle pour nos clients, équipes et partenaires. »



Faits marquants 2019/2020



Plateforme Soli-Connect

À l'épreuve d'une crise sans précédent, et **dans le cadre de la reprise d'activité des entreprises qui nécessite des adaptations** et des mesures de retour au travail dans les conditions les plus sécurisées possibles pour les salariés, Gras Savoye Willis Towers Watson, portant l'esprit d'équipe et la solidarité au cœur de ses valeurs depuis toujours, se mobilise pour contribuer activement au retour de ses entreprises clientes et partenaires en créant un réseau de solidarité et d'entraide.



Les équipes de Gras Savoye Willis Towers Watson mettent à disposition une plateforme solidaire, Soli-Connect, dédiée à la mise en relation entre les entreprises et les prestataires proposant notamment :

- Mise en sécurité des locaux : décontamination, fléchage au sol, plexi entre bureaux
- Fourniture de masques (chirurgicaux et ffp2), de masques tissus, de gels, gants, thermomètres infra rouge, visières, caméras thermiques
- Tests de dépistage du Covid-19 avec nos entreprises clientes laboratoires
- Dispositif de colonies à compter du 4 juillet pour permettre aux parents un retour au travail
- Mise à disposition de flyers accompagnement les bons gestes lors du retour sur site et en télétravail
- Soutien scolaire pour aider aux devoirs, réviser, consolider, rattraper, préparer à l'année prochaine

Aujourd'hui et plus que jamais, la solidarité est précieuse pour mutualiser nos forces et répondre aux besoins des prochains mois le plus sereinement possible.

De nombreuses entreprises sont entrées en contact depuis le lancement de la plateforme et ont pu reprendre leur activité dans le plus grand respect des contraintes sanitaires.



Frugalité des consommations

L'entreprise est engagée dans une politique de réduction de ses déchets, corollaire d'une démarche réaffirmée de réduction des usages du papier.

Les équipes de Lille sont particulièrement mobilisées. Ainsi avec 4730 kg de déchets collectés en 2019 et en partenariat avec la société Elise, elles peuvent mesurer les bénéfices de leurs actions



1 419
kg de CO₂
=
11 352
km en bus



23 650
kWh
=
283 800
h d'utilisation d'un PC



108 790
litres d'eau
=
1 523
douches de 5min



88
heures de travail
=
+ d'emplois
solitaires créés

Promouvoir la biodiversité : ruches et écopâturage

L'implantation d'Ormes dans le Loiret accueille depuis l'automne 2019 un cheptel de 10 moutons de la race Ouessant ainsi que trois ruches, pour environ 30 000 abeilles chacune, ainsi qu'une ruche d'exposition à l'entrée du site.

L'opération est
autant économique
qu'écologique.

Comme la végétation est pâturée et moins fauchée, cela lui permet de mieux s'exprimer. La diversité de la flore permet de diversifier la faune. On constate déjà un enrichissement de la biodiversité.





Transition écologique

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les couverts et verres en plastiques notamment sont interdits à la vente. GSWTW agit !

La vaisselle en plastique utilisée pour la vente à emporter du restaurant d'entreprise du site de Puteaux a été remplacée par de la vaisselle en carton.

Et pour supprimer les gobelets en plastique utilisés aux fontaines à eau et machines à café, une nouvelle initiative locale : des Eco-Cups ont été distribués aux 140 salariés de notre implantation de Lille, ce qui représente l'économie d'une commande annuelle d'un lot de 3000 gobelets plastique !



Lutte contre le gaspillage

Des actions de sensibilisation et de prévention du gaspillage alimentaire sont menées auprès des salariés dans le cadre de la restauration collective par Elicor, prestataire de restauration en place sur site au siège à Puteaux.



Politique transports

GSWTW est de plus en plus conscient de sa responsabilité environnementale en matière de flotte automobile. En conséquence, la *car policy* de l'entreprise s'adapte à cette nouvelle donne, notamment afin de réduire l'impact environnemental causé par le déplacement de ses collaborateurs. Ainsi GSWTW consacre une partie de sa flotte à des véhicules sobres en matière d'émissions de dioxyde de carbone (CO₂) et autres gaz à effet de serre responsables du changement climatique.



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.