

2025

Rapport RSE

WTW en France

À l'heure où les enjeux économiques, sociaux et environnementaux se complexifient et s'accroissent, la responsabilité sociale et environnementale des entreprises s'impose plus que jamais comme un levier de transformation, d'innovation et de création de valeur durable. Chez WTW, nous considérons la durabilité non seulement comme une responsabilité, mais également comme un facteur essentiel de résilience, de performance et de confiance.

Notre engagement en faveur du développement durable se reflète dans l'ensemble de nos activités – de nos modes de fonctionnement internes à la relation que nous entretenons avec nos parties prenantes. Elle se traduit concrètement par la manière dont nous accompagnons nos clients face à l'évolution de leurs risques, tout en les aidant à protéger et valoriser leur capital humain. Notre démarche s'articule autour de trois piliers : être une entreprise éthique, un employeur solidaire, et un acteur responsable et durable.

Dans notre métier de conseil et de courtage, nous avons la capacité d'éclairer les grandes mutations économiques, environnementales et sociétales qui transforment durablement les organisations. Notre rôle consiste à apporter à nos clients une vision à long terme des risques auxquels ils sont confrontés, afin de les aider à renforcer leur résilience et à identifier les opportunités liées à ces évolutions. Cette approche est d'autant plus essentielle dans un contexte marqué par le réchauffement climatique, l'évolution des attentes sociétales et les nouveaux défis liés à la santé et au bien-être au travail. Ces transformations nous rappellent que les enjeux sociaux et environnementaux sont étroitement liés et doivent être appréhendés de manière globale et cohérente.

“
**Nous avons la
capacité d'éclairer les
grandes mutations
économiques,
environnementales et
sociétales.**

Cette responsabilité s'incarne également dans nos propres pratiques. Nous poursuivons nos efforts en matière de gouvernance, de ressources humaines et de gestion responsable de nos activités. Nous œuvrons au quotidien pour promouvoir une culture inclusive, renforcer la qualité de vie et les conditions de travail de nos collaborateurs et faire progresser nos pratiques en matière de gestion responsable des ressources. Convaincus que le progrès est un processus continu, nous veillons à transformer nos ambitions en actions concrètes et mesurables.

Ce rapport illustre les initiatives déployées en 2025 pour faire vivre notre stratégie RSE : poursuite de nos objectifs en faveur d'une culture inclusive, actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de nos collaborateurs, suivi régulier de nos émissions de gaz à effet de serre ou encore accompagnement renforcé de nos clients dans leurs propres trajectoires de transformation durable. Il témoigne également de notre volonté de contribuer, à notre échelle, à une société plus résiliente et plus durable.

Depuis 2014, WTW en France est adhérent au Pacte mondial des Nations unies et soutient ses principes relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Depuis 2018, nous réalisons la promotion des 17 Objectifs de Développement Durable définis par l'Organisation des Nations unies, qui nourrissent nos actions et les solutions que nous développons pour nos clients.

Parce que notre rôle est avant tout de protéger les biens, les personnes et le capital humain, nous sommes convaincus que la responsabilité sociale et environnementale constitue un levier essentiel de transformation positive. Ensemble, avec nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires, nous poursuivons cette ambition : construire un avenir plus durable, plus inclusif et plus résilient pour tous.

“
**Une entreprise
éthique, un
employeur
solidaire, et un
acteur responsable
et durable.**



Nick Dussuyer
Directeur Général de WTW en France

Qui sommes-nous ?	04
Notre expertise	
Nos chiffres clés	
Notre stratégie RSE	05
Nos valeurs	
Nos enjeux clés	
Nos parties prenantes	07
Un dialogue permanent avec nos parties prenantes	
Nos actions	08
Responsabilité sociale	
Responsabilité environnementale	
Gouvernance	
Nos faits marquants : une année chez WTW en France	
Perspectives	16
Nos objectifs pour les années à venir	

1 PAS DE PAUVRETÉ

2 FAIM «ZÉRO»

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

14 VIE AQUATIQUE

15 VIE TERRESTRE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Les Objectifs de Développement Durable (ODD), définis par l'Organisation des Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030, constituent une feuille de route mondiale pour construire une économie plus durable, inclusive et résiliente. À travers ses actions, WTW contribue à plusieurs de ces objectifs.

Un leader en France des métiers du risque, des ressources humaines et du capital financier

” **Top 2 du classement courtiers généralistes en France selon l’Argus de l’assurance***

WTW est le fruit du mariage de Gras Savoye, société française de courtage née à Lille et ancrée dans les territoires depuis 1907, avec Willis, acteur britannique majeur du courtage grands risques, et Towers Watson, leader mondial des métiers du conseil fondé aux Etats-Unis.

Avec 47 000 collaborateurs et une présence dans 140 pays et marchés, WTW figure parmi les principaux employeurs d’actuaire au monde. Partenaire de confiance durable, WTW en France s’appuie sur cet héritage et son ancrage territorial pour accompagner plus de 21 000 entreprises de tous secteurs, de la PME à la multinationale, et dont 7 000 institutions publiques.

Leader historique de l’assurance affinitaire en France – assurance voyage, des moyens de paiement, emprunteur ou téléphonie mobile – WTW assure la conception et la gestion de ces solutions de couverture pour plus de 60 millions de bénéficiaires.

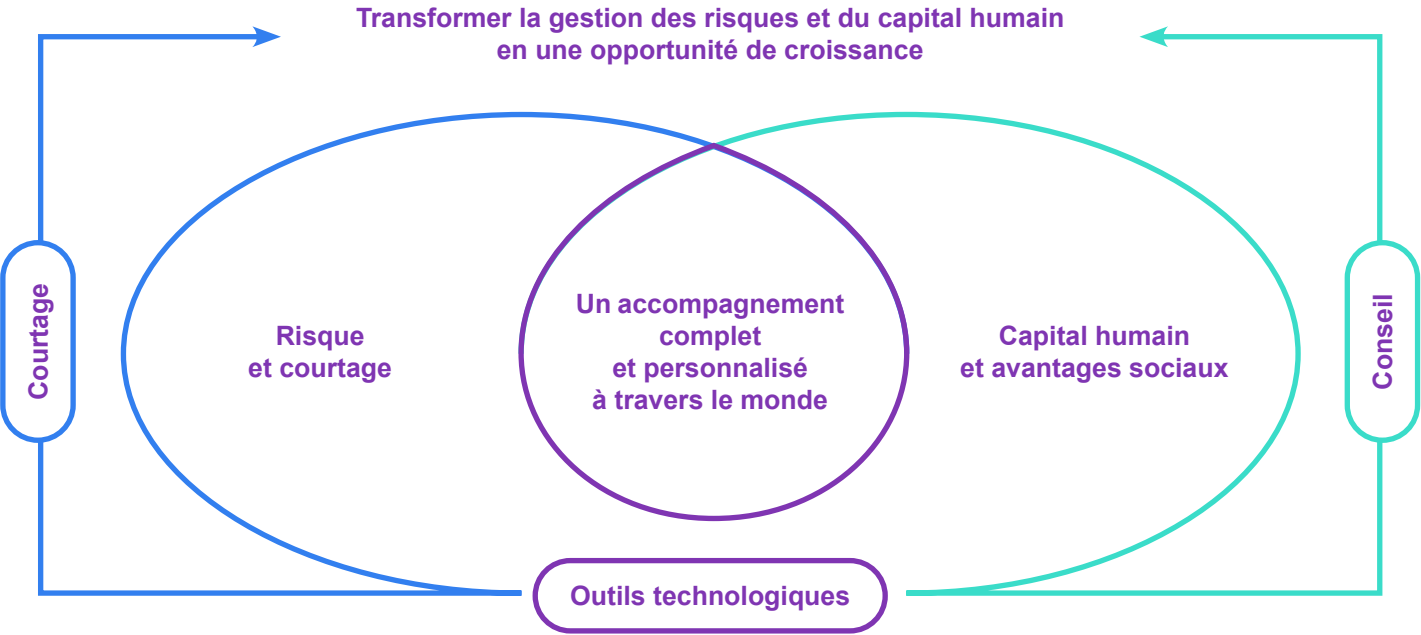
Plus de deux millions de particuliers, issus des secteurs privé et public, utilisent les services en santé-prévoyance gérés par WTW en France.

Leaders du conseil en rémunération des dirigeants et en gouvernance, en enquêtes salariales et en organisation du travail, les experts de WTW conseillent grandes entreprises et organisations dans l’amélioration de l’expérience salariés, de leur politique d’avantages sociaux et la transformation des compétences.

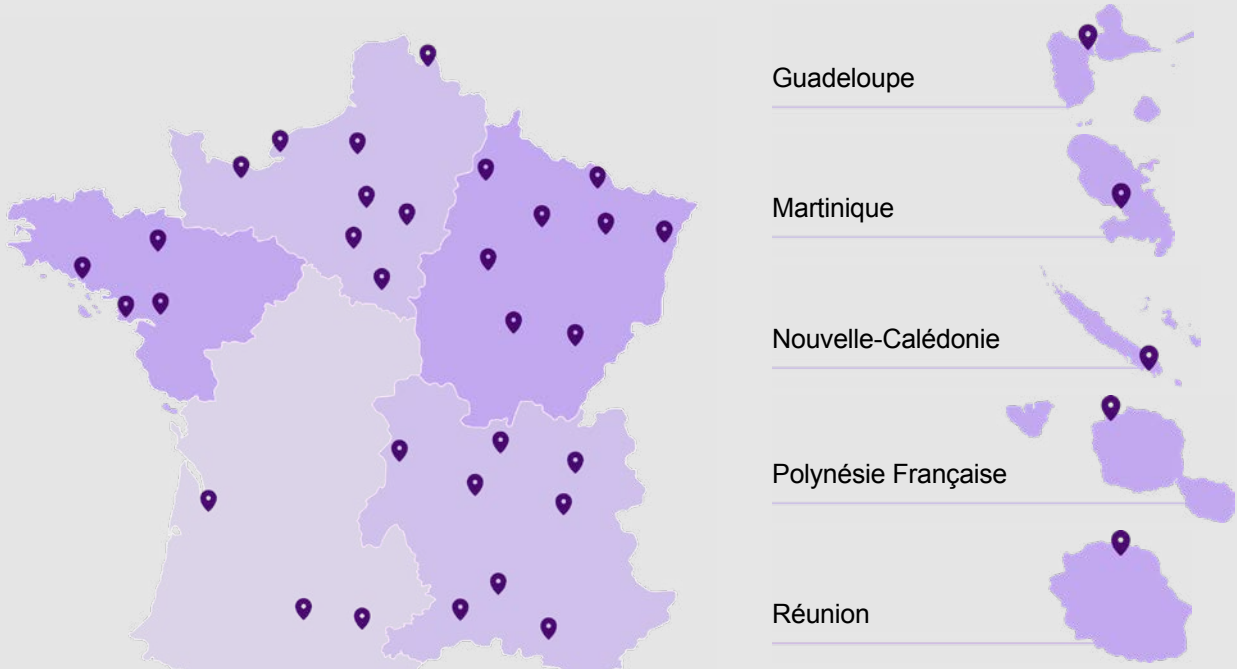
À la pointe des réflexions sur toutes les questions sociales, d’accès au capital et de protection face à l’élévation des risques, WTW contribue au débat et à la recherche de solutions sur ces enjeux à portée économique et sociétale.

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

Deux segments d’activité conçus pour répondre aux besoins de nos clients en matière de gestion des risques, des ressources humaines et des capitaux.



ANCRAGE TERRITORIAL, PROXIMITÉ LOCALE



**Classement 2025 des courtiers en assurance du marché français publié par l’Argus de l’assurance*

WTW EN FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES

2 200 collaborateurs

36 implantations en France métropolitaine et Outre-mer

21 000 clients en France dont :

- 100 % du CAC 40
- 87 % du SBF 120
- 1 000 multinationales
- 7 000 institutions publiques clientes

1,2 million de salariés dans la base de données de rémunération “France”

2,2 millions de bénéficiaires en Santé et Prévoyance

60 millions de contrats en assurance affinitaire

720 000 véhicules assurés

Nos valeurs

Nos valeurs

Les valeurs fondamentales que l'on trouve au cœur de l'histoire de WTW.

- Orientation client
- Excellence
- Intégrité
- Esprit d'équipe
- Respect

Chez WTW, notre volonté de contribuer à la transformation du futur est au cœur de notre mission. La durabilité est une partie importante de notre chaîne de création de valeur et contribue directement à la performance de WTW en France. À travers des actions concrètes, nous œuvrons pour un développement durable et responsable, au bénéfice de nos collaborateurs, de nos clients, de nos partenaires et de la planète.

Un développement durable et responsable.

Dans chaque interaction et pour chaque solution, nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients, en nous efforçant de comprendre leurs besoins, en respectant leurs points de vue et en allant au-delà de leurs attentes. Notre quête de l'excellence est constante.

Si la satisfaction de nos clients est essentielle, le bien-être de nos collaborateurs est aussi une priorité. Nous cultivons un environnement de travail où l'entraide et la reconnaissance permettent à chacun d'être curieux, audacieux et pleinement épanoui.

Dans cette perspective, WTW en France mène depuis plusieurs années une stratégie RSE ambitieuse, basée sur un modèle interne qui couvre l'ensemble des aspects environnementaux, sociaux, sociétaux, économiques et de gouvernance. Cette démarche s'articule autour de trois axes principaux qui guident chacune des initiatives déployées au quotidien par les équipes de WTW en France.

- **Une entreprise éthique**
Nous visons à l'exemplarité dans nos pratiques de gouvernance, au respect de l'ensemble de nos parties prenantes et à la conformité aux réglementations de notre secteur d'activité.
- **Un employeur à l'écoute de ses collaborateurs**
Nous favorisons le développement du capital humain au sein de nos équipes et fédérons l'ensemble des collaborateurs autour d'un projet collectif : construire un monde plus durable.
- **Un acteur responsable et durable**
Les enjeux sociétaux et environnementaux sont une partie importante de notre stratégie, nous nous positionnons comme un acteur de référence pour fournir à nos clients et partenaires des solutions qui répondent à leurs besoins sur ces enjeux.

Une stratégie en adéquation avec nos valeurs

En 2025, WTW a lancé sa nouvelle stratégie, qui vise à accélérer notre performance, optimiser notre portefeuille et améliorer notre efficacité. Cette feuille de route accompagne notre transformation et contribue directement à l'atteinte de nos objectifs en matière de durabilité, en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux dans nos décisions, nos priorités et notre manière d'opérer.

Dans ce cadre, nous poursuivons l'évolution de nos environnements de travail en privilégiant des sites plus responsables, mieux isolés et plus efficaces énergétiquement, tout en portant une attention particulière à l'ergonomie, au confort et au bien-être des équipes. Les aménagements réalisés favorisent également des espaces plus collaboratifs, notamment grâce au flex-office, afin de soutenir le travail d'équipe, la transversalité et l'engagement au quotidien.

Parallèlement, nous investissons dans l'amélioration continue de nos outils et processus pour simplifier le quotidien de nos collaborateurs, réduire les tâches répétitives et dégager du temps au service de la relation client et de l'expertise. Cette démarche d'excellence opérationnelle s'appuie sur la digitalisation et l'appropriation de l'intelligence artificielle, tout en restant encadrée par des exigences élevées de sécurité et de gestion des risques, illustrées notamment par la certification ISO/IEC 27001 de notre siège social. Enfin, cette nouvelle stratégie traduit notre volonté d'agir aux côtés de nos équipes, de nos clients et de nos partenaires avec pour ambition commune de construire main dans la main un avenir durable.

Nos enjeux clés



Développer notre capital humain

- | Créer un environnement de travail respectueux et ouvert à chacun.
- | Favoriser l'équilibre et la mixité dans les parcours professionnels.
- | Former l'ensemble des collaborateurs aux évolutions de nos métiers.
- | Mettre nos valeurs et la durabilité au cœur des objectifs annuels.
- | Améliorer en continu l'expérience salarié et renforcer notre marque employeur.
- | Favoriser l'organisation d'actions et d'événements autour du bien-être, de l'inclusion et de l'appartenance.



Améliorer notre environnement

- | Poursuivre la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre avec un objectif Net 0 en 2050.
- | Favoriser les implantations sur des sites à haute qualité environnementale.
- | Maîtriser la production de déchets, notamment plastiques, et favoriser leur recyclage.
- | Électrifier la flotte automobile à destination de nos collaborateurs.



Renforcer la satisfaction client

- | Apporter des solutions innovantes pour améliorer l'expérience client.
- | Renforcer l'écoute de nos clients régulière et le plan d'actions correctrices reliées.
- | Veiller à la protection des données clients, en particulier les données personnelles.
- | Consulter les clients sur nos objectifs en matière de durabilité afin de mieux répondre à leurs attentes.
- | Optimiser les processus et les tâches répétitives pour se concentrer sur la relation client et l'expertise.



Être exemplaire en matière de gouvernance et d'éthique

- | Piloter la stratégie RSE au plus haut niveau de l'entreprise.
- | Former et accompagner l'ensemble des collaborateurs au respect des valeurs de l'entreprise et des procédures en matière de conformité.
- | Renforcer une politique d'achats responsables s'appuyant sur des fournisseurs écoresponsables.



Un dialogue permanent avec nos parties prenantes

Nous favorisons un dialogue constant et transparent avec l'ensemble de nos parties prenantes pour mieux comprendre leurs attentes, identifier ensemble de nouveaux leviers d'action et co-construire des solutions adaptées aux défis sociétaux émergents.

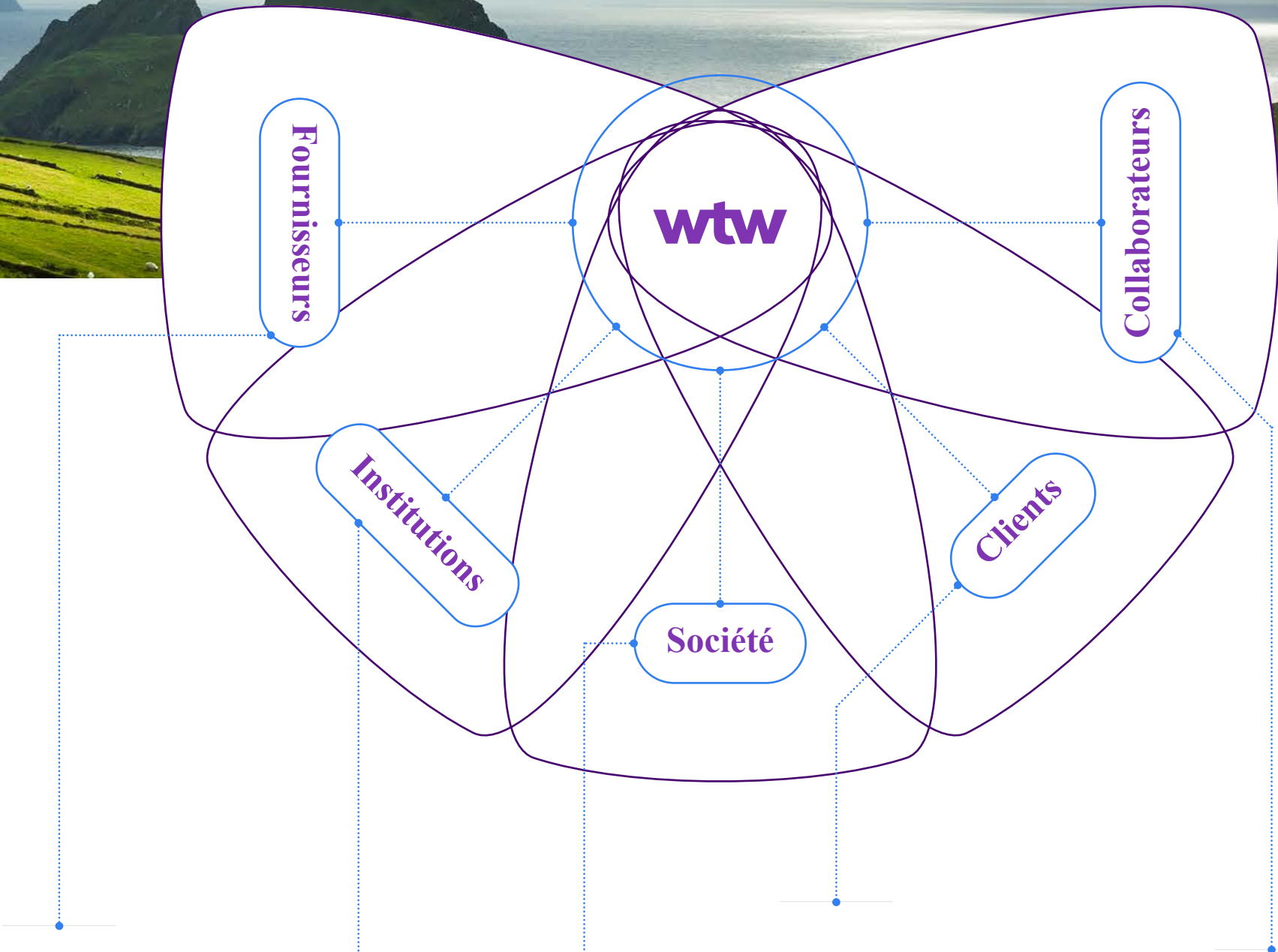
Ces échanges réguliers nous permettent de mieux cerner les risques et opportunités liés à nos activités, d'anticiper les évolutions de nos métiers, mais également d'initier des démarches inédites pour progresser de manière agile et durable face aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Nos actions en matière de durabilité s'appuient sur le respect et l'écoute active de nos clients, collaborateurs, partenaires et fournisseurs. Nous privilégions des interactions fondées sur l'éthique, la transparence et l'intégrité, tout en veillant à nous adapter aux besoins et préoccupations de toutes nos parties prenantes.

Nous conduisons nos activités de façon responsable et éthique. Cette démarche implique la valorisation de l'inclusion au sein de notre environnement de travail, l'adhésion de nos collaborateurs à un code de conduite exigeant et en adéquation avec les valeurs de l'entreprise, ainsi que la volonté constante de réduire nos émissions de gaz à effet de serre et d'améliorer l'efficacité énergétique de notre chaîne d'approvisionnement.

En tant que partenaire stratégique des entreprises, nous accompagnons les décideurs dans la co-construction de stratégies de durabilité personnalisées, en intégrant des outils de prévention et de gestion des risques adaptés à un contexte en mutation.

Convaincus que notre démarche en matière de durabilité joue un rôle clé dans le bien-être collectif, nous agissons activement auprès des communautés locales, en favorisant le développement durable des territoires.



| Fournisseurs

100 % de nos fournisseurs ont signé la charte des achats responsables visant à s'assurer du respect des règles de déontologie, de gouvernance et de loyauté dans la pratique des affaires, ainsi que les règles de promotion de la diversité, de respect du droit du travail et de protection de l'environnement.

| Institutions

Contribution aux travaux d'institutions à travers notre syndicat professionnel Planète CSCA à la promotion d'une démarche de durabilité auprès de l'ensemble de la profession.

| Société

Un acteur de la société à travers le partage de nos expertises et observations au sein des réseaux via la publication d'études et d'analyses ou lors de prises de paroles publiques.

| Clients

La satisfaction de nos clients est au cœur de nos priorités. Afin de nous assurer que la qualité de nos services répond pleinement à leurs attentes, nous menons régulièrement des enquêtes dans le cadre de notre démarche interne « Independent Client First », déployée à l'échelle mondiale au sein de WTW. Chaque année, des entretiens sont réalisés auprès d'un échantillon représentatif de notre portefeuille clients, afin de recueillir leurs retours et identifier les axes d'amélioration continue. En 2025, nous avons atteint une note de satisfaction de 8,4/10.

| Collaborateurs

Des collaborateurs qui développent leurs compétences en continu, participent à un dialogue social riche et constructif et qui s'engagent dans la démarche de durabilité, notamment à travers le comité Inclusion & Diversité.



Responsabilité sociale

| Dialogue social constructif

WTW en France entretient une longue tradition de dialogue social et réunit régulièrement les représentants du personnel, élus comme mandatés. En 2025, dans le cadre de notre partenariat instauré depuis plusieurs années avec les partenaires sociaux et les organisations syndicales représentatives, nous avons échangé, tout au long de l'année et selon le calendrier légal, sur des thèmes s'inscrivant pleinement dans le cadre des engagements pris auprès des Nations Unies – et tout particulièrement sur des sujets visant à éviter des formes de discrimination.

Au cours des dernières années, ce dialogue soutenu a permis notamment l'élaboration et la négociation de nombreux accords : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), l'aménagement et réduction du temps de travail, le renouvellement de notre accord de participation, la mise en place du télétravail et d'actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT), l'évolution de la structure de rémunération, les accords de frais de santé, la prévoyance, le plan épargne retraite (PERO et PERCOL), etc.



| Formation

Chez WTW, nous restons engagés autour d'une pratique professionnelle éthique à travers notamment des formations annuelles obligatoires pour l'ensemble de nos collaborateurs sur les enjeux de conformité, et cela tout au long de l'année. Ainsi, chacune et chacun connaît et comprend ces enjeux critiques pour nos clients comme pour notre entreprise.

En 2025, 100 % des salariés ont suivi une formation en lien avec la conformité.

| Égalité des chances – recrutement

La politique de recrutement au sein de Willis Towers Watson France s'organise dans le respect du principe de la non-discrimination et est basée sur l'expérience et les compétences du candidat. Willis Towers Watson France est attentif à promouvoir la complémentarité des compétences au sein des équipes, ce qui constitue un vrai levier d'innovation et de performance.

Parité femmes-hommes : chez WTW en France, nous comptons 70 % de femmes et 30 % d'hommes.

Stages et alternances : au 31 décembre 2025, WTW en France comptait 31 alternants. Nous avons 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 sur des missions opérationnelles en lien avec le diplôme préparé. Chaque année, nous formons nos tuteurs pour accompagner les jeunes alternants dans des conditions optimales. La Direction des Ressources Humaines propose à celles ou ceux qui le souhaitent un entraînement à l'entretien de recrutement. Des lettres de recommandations détaillées sur les missions et compétences développées sont également remises aux alternants à l'issue de leur alternance au sein de WTW en France.

Contrat à durée déterminée : nous privilégions les recrutements sous contrat à durée indéterminée. Le recours aux contrats à durée déterminée s'effectue uniquement dans le cadre d'un éventuel accroissement d'activité ou lors d'un remplacement d'un salarié absent, voire de CDD d'été sur des activités très spécifiques de nos activités.

| Santé et sécurité

• Nombre d'accidents de travail en 2024 : compte-tenu de l'activité tertiaire de WTW, les accidents de travail sont peu nombreux au sein de notre entreprise.

Cependant, nous considérons comme primordial la prévention des risques professionnels et psychosociaux afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé physique et mentale. Notre politique consiste notamment à prévenir et à réduire les risques d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) et contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie au travail. Chaque année, l'entreprise procède à l'analyse des risques en matière de santé et sécurité au travail en actualisant son document unique d'évaluation des risques professionnels établi pour chaque établissement de WTW en France. Dans ce cadre, l'analyse est supervisée par la Responsable Hygiène & Sécurité France et menée par les Responsables RH conjointement avec les membres des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Ils identifient les risques réellement constatés et déterminent les plans d'actions à mettre en œuvre, qu'ils suivent tout au long de l'année et ajustent le cas échéant.

• Lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme : une procédure interne d'alerte claire et confidentielle a été mise en place pour permettre à tout salarié de signaler une situation à risque ou un comportement inapproprié. Cette procédure garantit la protection des personnes qui s'expriment et assure un traitement rapide, impartial et documenté des signalements.

Chaque établissement dispose de deux référents formés sur le sujet, soit 16 référents au total, dont un référent entreprise. Leur rôle est d'informer les collaborateurs sur les démarches à suivre et de veiller à la bonne application des mesures de prévention. Ces référents constituent un relais essentiel entre les équipes, la direction et les instances représentatives du personnel, afin de favoriser un climat de travail respectueux, sécurisé et inclusif.



| Rémunération

Prime à la performance : en septembre 2025, 472 salariés ont bénéficié de la prime à la performance pour un montant total de 442 397 €.

Ecart salaire femmes-hommes : en 2025, WTW en France a obtenu la note de 35/40 en matière d'égalité des salaires.

WTW en France déploie des actions structurantes pour prévenir et résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Equité à l'embauche : garantie d'un niveau de classification et de rémunération identique entre femmes et hommes à situation comparable.
- Analyse annuelle des rémunérations : revue des salaires par emploi repère, métier, site et entité afin d'identifier les écarts injustifiés.
- Budget dédié de résorption : enveloppe spécifique, distincte des augmentations générales, pour corriger les écarts non explicables.
- Neutralisation des congés familiaux : garantie de rattrapage salarial et d'ajustement des objectifs de rémunération variable en cas de congé maternité, paternité ou adoption.
- Accès renforcé aux postes à responsabilité : actions en faveur de la mixité des métiers et de l'accès des femmes aux postes d'expertise et de direction, afin de contribuer à la réduction durable des écarts.

Congé maternité : WTW en France obtient la note de 15/15 en matière de garantie d'évolution des salaires en congé maternité. 100 % des femmes revenues de congé maternité en 2025 ont bénéficié d'une augmentation de salaire, soit 61 femmes au total.

Congés paternité en 2024 :

- Pour les cadres, 73,3 % des jours de congé paternité ont été effectivement pris
- Pour les TSE, 60 % des jours de congé paternité ont été effectivement pris
- Pour les Employés, 92 % des jours de congé paternité ont été effectivement pris

Augmentation annuelle : moyenne en 2025, l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles était de 2,1 % de la masse salariale. 56,3 % des hommes ont été augmentés et 63,5 % des femmes.

Taux de promotion : 7 % des salariés ont été promus en 2025.

| Bien-être au travail

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place un plan d'action national, relayé par nos comités locaux en région qui organisent différents événements et moments de convivialité en présentiel comme en distanciel. Ces actions contribuent à renforcer le lien social et la cohésion des équipes.

| Actions réalisées en 2025 par le comité Bien-être au travail

- ▶ **National** : challenge de pas « PAS CAP' » à l'occasion de la semaine du handicap du 17 au 23 novembre
- ▶ **Région Centre** : chasse aux œufs et participation aux Foulées roses
- ▶ **Région Est** : participation à la course « Les Messines »
- ▶ **Région Sud-Ouest** : participation au Challenge du Ruban Rose
- ▶ **Région Île de France Nord Normandie** : activités quizz et distribution d'œufs en chocolat
- ▶ **Région Ouest** : participation à la course Lorientaise pour Octobre Rose
- ▶ **Paris Est Île de France (Noisy)** : mise à disposition de paniers de fruits fournis par un ESAT, distribution de ballons de chocolat pour les fêtes de fin d'année et organisation de séances de massages assis

| Flexibilité du mode de travail

L'entreprise réaffirme sa volonté d'agir en faveur de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail. Dans cette perspective, une démarche d'analyse approfondie des facteurs d'absences a été initiée afin de renforcer nos dispositifs de prévention, d'accompagnement et de soutien aux collaborateurs. Ces travaux s'inscrivent dans une volonté de consolidation continue de nos politiques sociales, en cohérence avec nos actions en matière de durabilité et notre ambition de garantir des conditions de travail durables, responsables et propices à la performance collective.

Taux de mobilité : en 2024, 137 salariés ont fait l'objet d'une mobilité (soit 6,5 % de notre effectif), avec 132 mobilités fonctionnelles et 5 mobilités géographiques, dont 3 salariés cumulant les deux.

Politique de télétravail : la possibilité de télétravailler est offerte à nos collaborateurs pour améliorer leur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. WTW en France a été l'une des premières entreprises de son secteur d'activité à signer un accord de télétravail et à le maintenir, qui permet jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine. C'est désormais un mode de travail très répandu et assumé au sein de notre entreprise, sans que la motivation ni la performance de nos équipes n'aient été impacté négativement.

Flex-office : cette année encore, nous avons poursuivi notre plan de transformation en améliorant les environnements de travail de plusieurs de nos bureaux en France afin de favoriser la collaboration, moderniser nos espaces et renforcer leur accessibilité par les transports en commun. Cette évolution s'appuie sur des immeubles répondant aux nouvelles normes environnementales et sur des aménagements plus modernes et collaboratifs. Elle s'accompagne également d'une digitalisation accrue de nos processus de travail, contribuant à la réduction des impressions papier et au remplacement progressif du classement physique par des solutions numériques.

Temps partiel et 80 % thérapeutiques : la pratique du temps partiel chez WTW en France est choisie par les collaborateurs, sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. 5,8 % des collaborateurs travaillaient à temps partiel au 31 mai 2025, soit 115 salariés dont 63 cadres en forfait jours réduits.

Le mot de la Directrice des Ressources Humaines

“
Nous avons
souhaité renforcer
la culture du
feedback.”

En 2025, nous avons poursuivi avec détermination notre ambition de faire de notre entreprise un environnement de travail toujours plus attractif, en phase avec les attentes de nos collaborateurs et les évolutions de notre secteur. Cette année a été marquée par des avancées sociales significatives qui viennent renforcer une marque employeur fondée sur la modernité, l'excellence, et des valeurs profondément ancrées de collaboration, de respect et d'inclusion.

Nous avons notamment fait évoluer notre approche de la performance afin de mieux refléter les parcours et les réalités professionnelles de chacun. L'évaluation a été rendue plus souple et plus équitable, en intégrant davantage les phases de montée en compétences, notamment lors de prises de poste. Dans le même temps, nous avons souhaité renforcer la culture du feedback au sein de l'organisation en formant nos managers et en encourageant des échanges plus ouverts, enrichis par des points de vue multiples. Au-delà de l'évaluation elle-même, cette dynamique contribue à développer une véritable culture de la reconnaissance, en valorisant l'engagement et les réussites individuelles et collectives. Elle s'inscrit dans la continuité de nos dispositifs de reconnaissance, appelés à se renforcer dans les années à venir.

Convaincus que l'engagement passe aussi par le partage de la valeur, nous avons franchi une étape

“
une véritable
culture de la
reconnaissance”

importante en 2025 avec le lancement d'un plan d'actionnariat salarié qui vient s'ajouter aux dispositifs existants comme la participation. Dès sa mise en œuvre, plus de 220 collaborateurs ont choisi d'y participer, soit plus de 11 % de nos effectifs. Offrir à chacun la possibilité de devenir actionnaire de son entreprise traduit notre volonté de reconnaître la contribution de tous et de les associer plus étroitement à notre trajectoire de développement.

Dans cette même logique d'équité et de reconnaissance, les négociations annuelles obligatoires ont permis d'étendre l'accès à une part variable de rémunération à l'ensemble des collaborateurs qui n'en bénéficiaient pas jusqu'alors. Désormais, chaque salarié dispose d'un dispositif de rémunération variable, en lien avec les responsabilités exercées, renforçant ainsi la cohérence et l'équité de notre politique de rémunération.



Enfin, 2025 constitue une étape clé dans la transformation de notre entreprise, avec le déploiement de Microsoft Copilot auprès de l'ensemble de nos collaborateurs. Accompagnée d'un programme de formation ambitieux, cette initiative vise à faciliter l'appropriation des outils d'intelligence artificielle et à intégrer ces nouvelles capacités dans les pratiques quotidiennes. Au-delà de la technologie, il s'agit d'un levier majeur pour améliorer l'efficacité opérationnelle et enrichir la qualité des services que nous offrons à nos clients. Cette transformation est conduite dans un cadre de dialogue social exigeant et constructif : nos partenaires sociaux ont été régulièrement consultés lors de l'introduction de solutions intégrant l'intelligence artificielle et nous avons pu également leur proposer une licence Copilot Pro par Organisations syndicales afin de les familiariser également avec ces nouveaux outils de travail, dans un souci de dialogue constructif et responsable.



Sandrine Perrien
Directrice des Ressources Humaines

Inclusion et Diversité

Le comité Inclusion et Diversité joue un rôle central dans la création et la pérennisation d’une culture à la fois inclusive et orientée vers la performance. En favorisant un environnement de travail où tous les collaborateurs se sentent inclus, épanouis et inspirés, nous créons un lieu propice aux idées, à l’innovation et à la créativité – et par conséquent à la réussite. Nous définissons la diversité comme la richesse des points de vue, des parcours, des caractéristiques, des expériences et des perspectives représentés au sein de nos effectifs.

En combinant nos talents et nos valeurs, nous libérons un potentiel collectif hors du commun, où chaque idée est respectée et chaque voix entendue – un environnement de travail favorable qui nous permet de mieux répondre aux défis complexes de nos clients et de contribuer à transformer le futur.

“Le réseau LGBT+ regroupe des collaborateurs et collaboratrices LGBT+ volontaires mais également des alliés qui souhaitent manifester leur soutien. C’est un espace d’échange relatif aux enjeux d’inclusion qui se donne pour objectifs de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux LGBT+ et de s’assurer que l’ensemble des salariés aient et se sentent avoir les mêmes droits.

Ce réseau est en lien avec le réseau LGBT+ international au sein de WTW dont il relaie les informations et les actions dans le but d’encourager la visibilité, l’empathie et la prise de parole ouverte, de rendre visible la campagne mondiale de la Fierté LGBT+ et de conforter le sentiment d’appartenance et de sécurité pour les membres.

L’essentiel de nos actions se concentre sur le Mois des Fiertés en juin. En 2025, nous avons organisé un jeu-concours sur les droits LGBT+ dans le monde ainsi qu’une distribution de stickers arc-en-ciel dans les bureaux.”

Marc Boulay - Responsable du réseau LGBT+ du comité Inclusion et Diversité



“Le réseau Early Careers a pour objectif de rassembler les jeunes professionnels autour du partage de compétences, du développement des réseaux et de la transmission entre générations.

Il s’appuie sur des valeurs de collaboration, d’ouverture et de convivialité. En 2025, plusieurs actions ont été menées pour donner vie à ces ambitions : des Tech Bars dédiés à Excel, Copilot et PowerPoint ont été organisés et suivi par plus de 150 collaborateurs par sessions, des mises en relation avec les réseaux Early Careers d’autres pays afin de favoriser les échanges internationaux, ainsi que des afterworks intergénérationnels réunissant à chaque édition près d’une centaine de collaborateurs. Ces initiatives ont contribué à renforcer les liens, l’apprentissage et la dynamique collective au sein du réseau.”

Jordan Lahmar - Responsable du réseau Early Careers du comité Inclusion et Diversité

“Créé en 2018, le réseau Gender Equity Network (GEN) regroupe des collaboratrices et collaborateurs de différents bureaux et lignes de métiers de WTW afin de promouvoir l’égalité des chances dans un environnement inclusif et collaboratif.

Ouvert à toutes et tous, quel que soit le genre, GEN favorise des échanges authentiques et des actions concrètes visant à créer un environnement où chacun peut s’épanouir pleinement.

Notre ambition est de susciter l’engagement autour des enjeux qui influencent la vie professionnelle des femmes, tels que l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en contribuant à une culture plus équitable et inclusive, au bénéfice de l’ensemble des collaborateurs.

Nos temps forts en 2025 ont été l’organisation d’un webinar sur la charge mentale et la diffusion d’une interview sur la santé mentale au travail avec Marylène Khouri, psychologue du travail qui accompagne nos clients.”

Stéphanie Brandre
Responsable du réseau Gender Equity du comité Inclusion et Diversité

“Le réseau Handicap de WTW incarne une porte ouverte vers une réelle inclusion, en mettant en avant le monde du handicap, autant en interne qu’en externe. Notre objectif est de sensibiliser, soutenir et valoriser les initiatives qui favorisent l’égalité des chances, tout en promouvant des valeurs de solidarité et d’écoute.

L’année 2025 a été marquée par des moments forts, tels que la participation de WTW à l’événement « la Nuit du Handicap » en juin, une journée festive et ludique organisée dans plusieurs villes de France grâce au mécénat et à l’engagement des bénévoles. Nous avons également collaboré avec LADAPT des Hauts-de-Seine pour coacher des personnes en situation de handicap lors d’entretiens professionnels et mis en place un webinaire animé par une avocate spécialisée sur la protection des enfants en situation de handicap, ce qui a permis d’ouvrir le dialogue sur ce sujet important. Enfin, le DUODAY a offert une belle opportunité de stage découverte en entreprise, favorisant l’intégration et la sensibilisation.”

Mustapha El Baloat
Co-Responsable du réseau Handicap



Responsabilité environnementale

| Immobilier – nos bureaux

En fin d'année 2025, nous avons engagé la transformation de la région Est avec le déménagement de la majorité de nos bureaux vers des sites plus durables. En privilégiant des bâtiments plus performants et dotés de certifications environnementales, alimentés en électricité 100 % renouvelable, et aux surfaces occupées optimisées, nous avons réduit durablement nos consommations d'énergie et les charges associées. La proximité des transports en commun limite le recours au véhicule individuel, tandis que le réemploi du mobilier existant – notamment issu d'Italie – a permis de réduire les déchets et l'empreinte carbone liée à l'achat de nouveaux équipements.

Ces projets s'inscrivent pleinement dans le cadre des initiatives de transformation engagées par WTW depuis plusieurs années déjà, illustrant la volonté de moderniser nos environnements de travail et d'accompagner durablement nos équipes dans leur évolution.

| Une nouvelle certification environnementale pour notre siège social

Après l'obtention, en 2024, des certifications BREEAM et LEED Platinum pour la Tour Hekla, le bâtiment qui accueille notre siège social, nous avons franchi une nouvelle étape dans la performance environnementale avec l'obtention en 2025 de la certification LEED Gold, portant sur l'aménagement des espaces WTW au sein de la tour Hekla. Cette nouvelle certification vient valoriser nos choix de matériaux, d'équipements et d'usages plus sobres, et souligner la responsabilité de nos aménagements et de nos pratiques au quotidien.

| Electrification de notre flotte auto

Dans le prolongement de notre trajectoire de réduction des émissions, nous avons engagé l'électrification progressive de notre flotte automobile. Courant 2025, notre catalogue de véhicules de fonction était composé à 100 % de véhicules hybrides, afin de réduire dès à présent les émissions liées aux déplacements tout en accompagnant les usages. Cette étape constitue un jalon vers notre ambition : basculer à terme vers une flotte 100 % électrique, en développant les conditions de déploiement (offre de véhicules, solutions de recharge et accompagnement des collaborateurs) et en suivant les résultats pour accélérer la transition.

| Indemnisation kilométrique pour les trajets effectués en vélo

Pour encourager les mobilités douces, WTW en France propose une indemnisation kilométrique aux collaborateurs qui effectuent leurs trajets domicile-travail à vélo. Ce dispositif, simple à déclarer, vise à reconnaître l'effort de nos collaborateurs et à favoriser des déplacements plus sobres en carbone au quotidien.

| Objectif net 0 en 2050

En avril 2021, WTW s'est fixé pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 50 % d'ici à 2030, et de 100 % au plus tard d'ici 2050. Fin 2024, ces objectifs de réduction des émissions à court et à long terme ont été validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Parmi les objectifs – validés selon une approche scientifique – figure un plan visant à réduire de 50 % les émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. WTW s'est également fixé pour objectif d'inciter 67 % de ses fournisseurs (en termes de dépenses) à adopter des objectifs scientifiques d'ici 2028 et de réduire de 55 % les émissions liées aux déplacements professionnels par employé à temps plein d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. À plus long terme, WTW s'est fixé un objectif, validé par le SBTi, d'atteindre zéro émission d'ici 2050.

Les entités françaises de WTW, participant pleinement à cette démarche, ont également mis en place un suivi de leurs émissions de GES et défini un plan d'action leur permettant de s'inscrire sur une trajectoire conforme aux objectifs de la société. Dans cette optique, WTW effectue chaque année, depuis 2021, un bilan de ses émissions en France.

Nous avons fixé un premier objectif intermédiaire à atteindre d'ici la fin de l'année 2026, afin d'évaluer nos progrès cinq ans après la réalisation de notre bilan carbone 2021 et ainsi d'analyser les premiers impacts de nos actions de réduction d'émissions de GES. La trajectoire sera alors révisée afin d'atteindre l'objectif de WTW de réduire ses émissions de GES d'au moins 50 % à l'horizon 2030.

Entre 2019 et 2025, les émissions du Groupe sur les scopes 1 et 2 ont été réduites d'environ 55 %, et les émissions du scope 3 liées aux déplacements par salarié ont été réduites d'environ 65 %.

Gestion des déchets

Afin de piloter et de réduire notre production de déchets, nous suivons de manière structurée les volumes générés et leur mode de traitement (valorisation, recyclage, élimination) sur nos sites. Le tableau ci-dessous présente les données disponibles pour l'année 2025, et constitue une base de référence pour identifier les principaux gisements, renforcer le tri à la source et mesurer l'efficacité des actions engagées.



Au-delà de nos efforts en interne, nous contribuons également au développement durable à travers notre accompagnement auprès de nos clients dans leur transformation et dans la création des solutions de couverture des risques adaptées à leurs enjeux de durabilité.

Déchets non réglementés (en kg)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
DÉCHETS EN VERRE	1 280	480	1 451	320	312	0	0	0	0
PALETTES DE BOIS	3 220	2 743	4 069	1 959	368	0	0	0	40
PAPIERS & CARTONS	25 440	26 185	30 589	16 283	11 440	14 125	29 982	5 496	2 655
PLASTIQUES & CANETTES	231	1 959	1 621	244	80	528	171	249	224
DÉCHETS DE BUREAU	70 147	62 327	54 270	16 260	16 560	25 630	24 960	6 840	6 812
TOTAL	100 318	93 694	92 000	35 066	28 760	40 013	55 113	12 585	9 731

Déchets réglementés (en kg)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BIO DÉCHETS	13 864	15 752	16 580	4 502	75	8 970	7 018	6 840	6 812
PILES & ACCUMULATEURS	51	68	18	7	7	0	26	27	17
FILTRES USAGÉS	0	760	279	0	0	0	0	0	0
TOTAL	13 915	16 580	16 805	4 509	82	8 970	7 044	6 867	6 829

NOMBRE TOTAL DES DÉCHETS DES TUBES FLUORESCENTS	1 207	200	951	260	0	0	0	0	0
---	-------	-----	-----	-----	---	---	---	---	---

Quels moyens sont mis en place dans les différents bureaux pour limiter nos déchets, les trier et gérer nos dépenses d'eau ?

Pour les parties communes, certains gestionnaires d'immeuble ont coupé l'eau chaude ou réduit le niveau de température de chauffe. Pour les parties privatives, les dépenses d'eau sont limitées aux points d'eau dans les salles de repas et dans certains cas aux machines à café et fontaines à eau sur réseau d'eau.

Les sanitaires, majoritairement situés dans les parties communes et dont la consommation est refacturée dans les charges, sont équipés de chasses d'eau deux débits afin de limiter la consommation d'eau.

Concernant les déchets, ils sont triés en fonction des modalités de tri mis en place par les gestionnaires d'immeuble : majoritairement cartons, papier et autres déchets. Parallèlement, nous mettons à disposition des mugs pour les visiteurs et encourageons à l'utilisation de mugs personnels pour les collaborateurs afin de réduire l'utilisation des gobelets en carton jetables.

En matière d'électricité, quels sont les moyens mis en place dans nos bureaux pour en limiter la consommation ?

Nous privilégions au maximum la mise en place d'éclairage LED, de détecteur de présence sur les espaces et de sonde mesurant le taux de luminosité extérieur dans les nouveaux locaux pour réguler l'éclairage intérieur. Si l'installation le permet, nous optons toujours pour une programmation en mode occupation / inoccupation, avec la mise en place d'une consigne de température en mode chauffage en hiver et en mode climatisation en été avec une possibilité de variation limitée à +/- 3 degrés. Afin de limiter l'ensoleillement des espaces et par conséquent le niveau des températures, nous mettons en place des stores sur les façades le nécessitant. Enfin, nous communiquons régulièrement sur les bonnes pratiques afin de limiter les consommations d'énergie.

Catherine Soulager
Responsable des services généraux

Gouvernance

| Un comité WTW dédié à la durabilité

Chez WTW, nous tenons à créer un environnement de travail mêlant responsabilité sociale et environnementale, et gouvernance qui répond aux exigences croissantes de nos collaborateurs, clients et partenaires. Pilier de notre stratégie, la durabilité est pleinement intégrée dans notre gouvernance globale.

Le pilotage opérationnel de la durabilité est assuré par un comité dédié, la “Sustainability Taskforce”, réunissant des représentants des principales fonctions (Finance, Ressources Humaines, Achats, Facilities, Communication...). Cette taskforce coordonne les initiatives, facilite la diffusion des informations et veille à la cohérence des actions avec les priorités stratégiques de l'entreprise afin de garantir l'alignement des initiatives de durabilité avec la stratégie globale de l'entreprise. Elle assure également un reporting régulier auprès du CEO, du comité exécutif et du comité compétent du Conseil d'administration.

Par ailleurs, un programme structuré d'intégration et de formation continue est mis en œuvre pour les administrateurs afin de leur permettre d'appréhender les enjeux stratégiques, réglementaires et de gouvernance de l'entreprise, et d'exercer pleinement leurs responsabilités fiduciaires.

| Gestion des risques et contrôle interne

Pour concilier croissance, innovation et maîtrise de nos risques, nous nous appuyons sur un cadre de gestion des risques d'entreprise (Entreprise Risk Management framework) aligné sur les meilleures pratiques de notre secteur, notamment celles définies par le COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

Ce dispositif repose sur un modèle structuré en trois lignes de défense :

- Les activités opérationnelles et fonctions globales, qui portent et gèrent les risques au quotidien
- Les fonctions ERM et conformité, chargées de superviser la gestion des risques
- Les fonctions assurant une évaluation indépendante comme l'audit interne

| Protection des données et cybersécurité

Nous investissons en continu dans l'amélioration de nos programmes de protection des données et de l'information. Pour cela, nous nous appuyons sur un système de management de la sécurité de l'information certifié ISO 27001, fondé sur des politiques, des contrôles techniques et organisationnels ainsi que des programmes de formation obligatoires destinés aux collaborateurs et partenaires ayant accès aux systèmes d'information. En France, l'obtention en 2025 de cette certification par notre siège social de la Tour Hekla à Puteaux a marqué une étape décisive dans l'application de ces pratiques de sécurité de l'information et de gestion des risques – confirmant ainsi notre capacité à aligner gouvernance, exigences réglementaires et excellence opérationnelle.

| Soutien et respect de la déclaration universelle des droits de l'homme

À travers notre politique RSE, ainsi que notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, nous affirmons notre soutien et notre respect envers les droits humains, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et toutes les réglementations pertinentes. Nous nous opposons fermement à toute forme de complicité dans la violation de ces droits. Nous proscrivons le travail des enfants et le travail forcé, et nous nous abstenons de tout partenariat avec des parties prenantes ne respectant pas ces principes essentiels.

| Conduite éthique des affaires et conformité

Chaque année, l'ensemble de nos collaborateurs suit une formation obligatoire afin d'attester de leur compréhension et de leur adhésion aux principes du Code de conduite de WTW. Ce Code de conduite, fondé sur les valeurs du groupe (intégrité, respect, excellence, esprit d'équipe et orientation client), définit les comportements attendus de l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et administrateurs, ainsi que des partenaires externes. Ce Code couvre un large éventail de thématiques, dont la prévention de la corruption, la gestion des conflits d'intérêts, le respect des lois et réglementations, la protection des données, les droits humains et la promotion d'un environnement de travail respectueux.

| Lobbying et activités politiques

WTW encadre strictement ses relations avec les acteurs publics et interdit toute contribution politique directe via ses ressources. Toute activité de lobbying est soumise à une autorisation préalable des équipes finances, légales et conformité. Notre groupe adopte également une approche responsable en matière fiscale, visant à respecter pleinement les réglementations locales tout en assurant une gestion prudente et transparente de nos obligations fiscales.

| Continuité d'activité

WTW a mis en place un dispositif de continuité d'activité visant à minimiser les interruptions et à assurer la résilience de nos opérations, aligné sur des standards internationaux tels que la norme ISO 22301. Des plans de continuité sont déployés dans l'ensemble des entités, régulièrement testés, et pilotés par des équipes dédiées à la gestion des crises. Parallèlement, nous utilisons un outil de notification d'urgence pour rester en contact avec nos collaborateurs, régulièrement mis à jour et directement relié à notre système d'information RH. Enfin, la plupart de nos services sont fournis via une plateforme cloud tierce, intégrant des clauses concernant la continuité d'activité.



Nos faits marquants : une année chez WTW en France

Nos actions à long-terme

- ▶ 2010 : Signature d'une convention de partenariat avec le ministère des Armées permettant aux collaborateurs de s'engager dans la réserve opérationnelle
- ▶ 2014 : Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies
- ▶ 2015 : Lancement de la collaboration avec le Groupe Action Logement
- ▶ 2016 : Adhésion à la charte Route plus sûre
- ▶ 2017 : Signature de la charte de la Diversité
- ▶ 2018 : Création du comité Inclusion et Diversité en France
- ▶ 2021 : Fixation de l'objectif Net Zéro à l'horizon 2050
- ▶ 2023 : Signature de la charte Working with cancer
- ▶ 2024 : Validation de nos objectifs de réduction des émissions de GES par le SBTi (Science Based Targets initiative)

Mars

- Projection du webcast « Renforcer les initiatives en faveur du leadership des femmes » de notre comité de direction mondial, organisée par le réseau Gender Equity Network du comité Inclusion et Diversité
- Participation à la 16^e édition des Foulées de l'assurance au profit de l'association Adicare, qui lutte pour la prévention des maladies cardiovasculaires

Avril

- En association avec LADAPT, douze de nos managers se sont portés volontaires pour aider des personnes en situation de handicap à se préparer au mieux pour des entretiens d'embauches
- 22 collaborateurs ont assisté à la formation Elevator pitch, pour apprendre à se présenter efficacement en deux minutes afin de donner une bonne impression, susciter un intérêt et booster sa carrière

Mai

- Organisation d'une conférence en ligne sur la charge mentale par le réseau Gender Equity Network du comité Inclusion et Diversité
- Organisation de la traditionnelle chasse aux œufs à Ormes par le comité local de bien-être au travail

Juin

- Plusieurs de nos collaborateurs se sont portés bénévoles pour les événements organisés dans différentes villes de France dans le cadre de La Nuit du Handicap dont nous sommes partenaires.
- Afterwork de l'été organisé par le réseau Early Careers du comité Inclusion et Diversité pour favoriser l'échange entre collaborateurs de tous horizons
- Organisation d'un quizz et distribution de stickers aux couleurs de l'arc-en-ciel par le réseau LGBT+ du comité Inclusion et Diversité à l'occasion du mois des fiertés

Octobre

- Participation des collaborateurs d'Ormes et de Bordeaux aux Foulées roses
- Deuxième afterwork de l'année organisé par le réseau Early Careers du comité Inclusion et Diversité pour favoriser l'échange entre collaborateurs de tous horizons
- Sessions de formation dédiées à Copilot organisées par le réseau Early Careers du comité Inclusion et Diversité

Novembre

- Lancement des randoms coffee par le réseau Early Careers du comité Inclusion et Diversité afin de créer des opportunités d'échanges entre collaborateurs
- Participation de onze collaborateurs au Duo Day pour accueillir un stagiaire en situation de handicap au sein de leurs équipes
- Webinar animé par une avocate spécialiste du droit des enfants en situation de handicap organisé par la Mission Handicap
- Lors de la semaine du handicap, 124 collaborateurs ont pris part à un challenge de pas organisé par le comité Bien-être au travail

Nos objectifs pour les années à venir

L'amélioration continue est un principe fondamental de notre démarche de durabilité. Cela se traduit par la mise en place d'indicateurs précis, d'objectifs chiffrés, et d'évaluation régulière des progrès accomplis dans chaque domaine où nos actions de responsabilité sociale génèrent des effets quantifiables.

Nos principaux objectifs portent sur le renforcement de la coopération avec nos partenaires et fournisseurs en vue d'améliorer la durabilité de nos opérations, ainsi qu'une maîtrise raisonnée des déplacements de nos équipes en privilégiant les mobilités douces.

| Objectif net 0 en 2050

Nous réaffirmons une ambition environnementale claire, validée par la Science Based Targets initiative (SBTi), et fondée sur une trajectoire jalonnée d'objectifs intermédiaires et long terme fixés par WTW :

- Réduction de 90 % des émissions Scope 1 & 2 d'ici 2050
- Réduction de 90 % des émissions Scope 3 (catégories clés) d'ici 2050

Pour accélérer la dynamique sur le scope 3, nous avons fixé des objectifs dédiés dont notamment la réduction des émissions liées aux déplacements professionnels de 55 % par ETP d'ici 2030 et l'engagement de 67 % des fournisseurs à définir des objectifs scientifiques d'ici 2028.

Les déplacements professionnels ayant un fort impact sur notre empreinte scope 3, nous comptons poursuivre nos actions pour favoriser des choix plus sobres à travers notamment la communication d'options de voyage plus durables, l'amélioration des outils et fonctionnalités de voyage pour guider les choix, et la sensibilisation des collaborateurs afin de renforcer la prise en compte de l'impact environnemental dans les pratiques de mobilité.



| Fournisseurs et chaîne de valeur

La mobilisation de nos partenaires est un facteur clé de réussite dans notre démarche de durabilité. Nous prévoyons de renforcer l'engagement des fournisseurs sur leurs émissions, via un travail de fond sur leurs trajectoires, des discussions d'amélioration continue et des actions de sensibilisation et de formation lorsque nécessaire. Cette dynamique s'inscrit dans une approche plus large d'exigence en matière de standards de conduite au sein de la chaîne d'approvisionnement (conformité aux lois applicables, attentes éthiques, exigences sociales et environnementales).



| Une gouvernance et une gestion des risques renforcées

En matière de gouvernance, nous comptons poursuivre la diffusion des standards internes via la formation au Code de conduite et renforcer nos programmes liés à la sécurité, à la continuité d'activité et à la protection des données. Nous maintiendrons également une approche proactive sur les risques numériques avec un investissement continu en cybersécurité, des programmes de formation obligatoire, des standards de référence et des dispositifs de réponse aux incidents et de gestion de crise. En parallèle, nous continuerons d'analyser nos risques climatiques afin de les intégrer dans notre cadre global de gestion des risques (ERM) selon des horizons court, moyen et long terme.

Nous tenons à préciser que l'atteinte de ces objectifs repose également sur des facteurs externes : l'action des gouvernements, l'harmonisation et la cohérence des cadres réglementaires, ainsi que la capacité des partenaires et fournisseurs à définir et tenir leurs propres trajectoires de transition. Cette lucidité structure notre démarche et contribue à une approche responsable et réaliste des actions, fondée sur l'amélioration continue et l'adaptation au contexte global et local.

Willis Towers Watson France - Société de courtage d'assurance et de réassurance

Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 R.C.S Nanterre. N° FR 61311248637

Siège social : Tour Hekla - 52 avenue du Général de Gaulle - 92800 Puteaux - Tél : 01 41 43 50 00 - Télécopie : 01 41 43 55 55 - <https://www.wtwco.com/fr-FR/>

Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le N° 07 001 707 (<http://www.orias.fr>). Willis Towers Watson France est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 9.

[wtwco.com/social-media](https://www.wtwco.com/social-media)

Copyright © 2026 WTW. Tous droits réservés

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

