



 **VERSPIEREN**
COURTIER EN ASSURANCES

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Mai 2022

SOMMAIRE

CHIFFRES-CLÉS DU GROUPE VERSPIEREN	3
MODÈLE ÉCONOMIQUE DU GROUPE VERSPIEREN	4
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	7
Pour Verspieren SA	7
· L'émission de gaz à effet de serre.....	7
· Le plan de déplacement d'entreprise.....	8
· Les consommations en énergie.....	9
· La consommation de papier.....	10
· Le recyclage des déchets.....	10
· La préservation de la biodiversité.....	11
· Qualité de l'alimentation et lutte contre le gaspillage alimentaire.....	11
Pour Verspieren	12
· Les consommations d'énergies.....	12
· La mobilité et les plans de déplacements.....	12
· Les flottes de véhicules.....	12
· Le parc informatique.....	12
· Le recyclage des déchets.....	13
· La préservation de la biodiversité.....	13
INFORMATIONS SOCIALES	14
Pour Verspieren SA	15
· Des effectifs stables et pérennes.....	15
· La politique salariale.....	15
· Une organisation du travail à l'écoute des besoins.....	16
· Mobilité interne et gestion des carrières.....	18
· Cohésion sociale et culture d'entreprise.....	18
· Prévention des risques.....	18
· Un dialogue social constructif.....	18
· La formation, un axe majeur de développement.....	18
· Egalité de traitement pour tous.....	19
Pour Verspieren	20
· L'organisation du temps et des conditions de travail.....	20
· Les plans de développement des compétences au cœur de l'organisation.....	21
· La parité au sein des organisations.....	21
· Les mesures favorisant l'insertion.....	21
· L'évolution et la mobilité interne.....	21
· Données sociales 2020 et 2021 pour Verspieren et Verspieren SA.....	22
CONFORMITÉ ET ENGAGEMENTS	23
Pour Verspieren SA	23
· Conformité des pratiques.....	23
· Engagements de qualité auprès des assurés santé.....	24
· Engagements sociétaux.....	24
· Choix des sous-traitants et des fournisseurs.....	24
Pour Verspieren	25
· Engagements sociétaux.....	25
· Choix des sous-traitants et des fournisseurs.....	26
· Conformité des pratiques.....	26
NOTE MÉTHODOLOGIQUE	27

CHIFFRES-CLÉS DU GROUPE VERSPIEREN

La puissance d'un groupe familial

Avec 22 entreprises et 2200 collaborateurs, nous sommes le 1^{er} Groupe français de courtage en assurance à capital familial et le 3^e acteur sur le marché du courtage français.

Un groupe indépendant

La 5^e génération de la famille Verspieren est le seul actionnaire. Ainsi, nous disposons d'une totale liberté pour piloter notre stratégie et de l'agilité nécessaire pour vous accompagner dans la durée. •

425 M € de chiffre d'affaires en 2021



Risques d'entreprises

51 %
du CA

217 M €
de chiffre d'affaires



Assurances de personnes

26 %
du CA

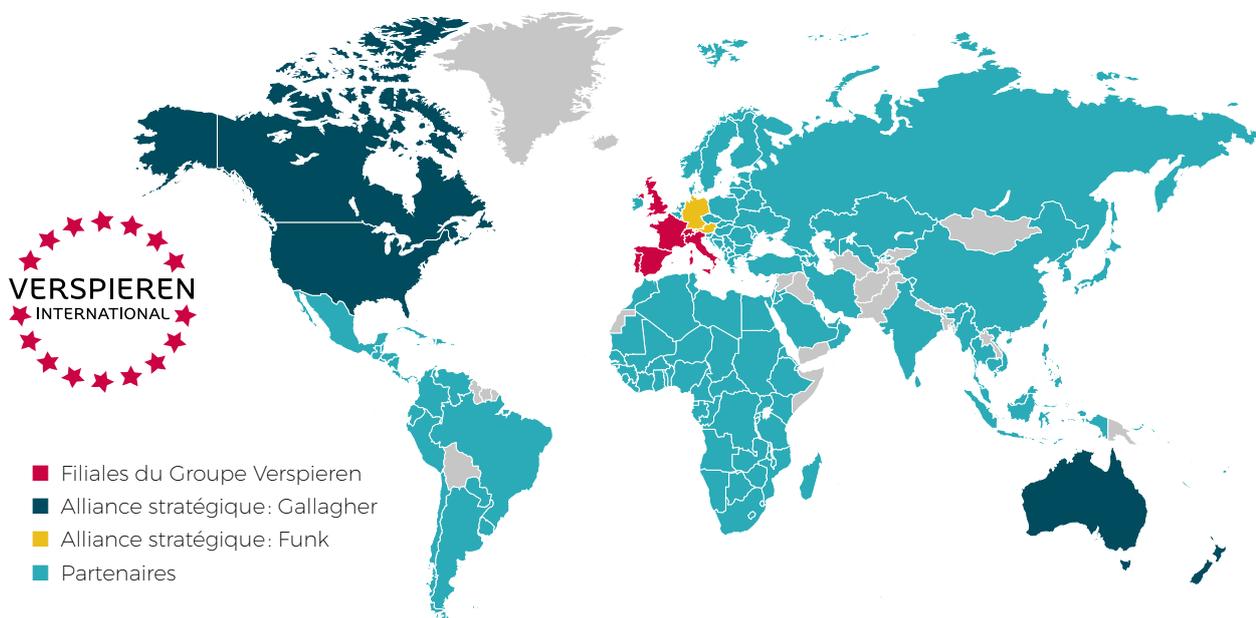
109 M €
de chiffre d'affaires



Partenariats et particuliers

23 %
du CA

99 M €
de chiffre d'affaires



MODÈLE ÉCONOMIQUE DU GROUPE VERSPIEREN



Le siège social de Verspieren à Wasquehal

Le Groupe Verspieren, ci-après dénommé « Verspieren », est le premier courtier d'assurances à capital familial en France. En plus d'un siècle, il s'est hissé au 3^e rang des groupes de courtage du marché français. Il propose des prestations complètes de conseil, de courtage et de solutions d'assurances. A ce titre, son personnel et les sociétés qui le composent sont au cœur de son modèle économique.

Accompagner et soutenir les entrepreneurs

Verspieren rassemble une famille d'entrepreneurs dont la culture d'indépendance guide les actions et permet la croissance. Cette culture est portée depuis 1880 par l'entreprise Verspieren SA.

L'objectif de Verspieren est de permettre à chacun de ses experts d'apporter le meilleur de l'assurance à ses clients, partout dans le monde, quelle que soit la question d'assurance, en perpétuelle adéquation avec les cadres réglementaires et légaux des marchés sur lesquels ils interviennent.

Pour atteindre cet objectif, Verspieren :

- valorise chaque métier du courtage en assurances ;
- favorise la synergie des expertises pour créer des solutions spécifiques à chaque projet de clients ;
- cultive l'esprit entrepreneurial et la prise d'initiatives pour trouver les meilleures solutions d'assurance ;
- soutient les actions qui bénéficient aux métiers et aux clients.

La vocation de Verspieren est de soutenir et de promouvoir l'entrepreneuriat grâce à son collectif de compétences. Verspieren est un acteur sociétal, vecteur de confiance, de sécurité et d'innovation pour ses parties prenantes. Soucieux de son empreinte énergétique, Verspieren multiplie les initiatives visant à limiter son impact sur l'environnement. Verspieren s'adapte sans cesse à son écosystème et innove en permanence pour répondre aux nouveaux risques, aux mutations réglementaires, sociales et technologiques qui impactent l'activité de ses clients.

...



Le siège social de Verspieren à Wasquehal

...

Intermédiaire privilégié entre les compagnies d'assurance et leurs clients professionnels et particuliers, Verspieren s'engage à élaborer les meilleures solutions d'assurance, négocier les meilleurs prix et défendre les intérêts de ses clients à tout moment.

L'histoire d'un développement plus que centenaire

L'histoire de la construction du groupe résume à elle seule l'esprit d'innovation qui a guidé les entrepreneurs de la famille Verspieren.

Créée il y a plus d'un siècle, la société Verspieren SA accélère son développement à partir de 1980, lorsque Pierre-Dominique et Charles-Henri Verspieren pilotent sa croissance. Ces derniers créent plusieurs sociétés pour diversifier leurs activités dans le courtage: Verspieren Credit & Finance, spécialiste du courtage d'assurance-crédit, Verspieren Global Markets, courtier en réassurance, mais aussi Platus, spécialisé dans les risques politiques, ou encore Cirano, dédié aux professionnels de l'automobile.

Ils se lancent parallèlement dans une stratégie de croissance externe très soutenue, en acquérant Solly Azar, Labalette, Montmirail, les Assurances Deleplanque, mais aussi SLA, le SAAM Verspieren Group et IPAC 64.

Enfin, ils se tournent vers l'Europe et l'international et ouvrent des bureaux à l'étranger. Entre 1998 et 2000, ce sont Mediator au Portugal, Alkora en Espagne, et Asseurop en Belgique, qui accompagnent leurs clients en Europe. Le Groupe Verspieren est né. Il entre directement dans le top 5 des courtiers français.

La 5^e génération de la famille Verspieren, avec notamment Pierre-Anthony et Charles Verspieren,

poursuit le développement de Verspieren, grâce à d'autres acquisitions, tant en France (DIF, le Cabinet Branchet, Collecteam, Assurances & Conseils), qu'à l'étranger (Optimum en Suisse, Verspieren Italia).

Aujourd'hui, Verspieren exerce son activité dans 150 pays, au travers d'une vingtaine de sociétés en France. Il possède également des filiales en Espagne, en Italie, au Portugal et en Suisse. Dans le reste du monde, Verspieren se développe grâce à une centaine de partenariats avec des courtiers locaux au travers de son réseau Verspieren International.

L'originalité du modèle de la famille d'entreprises

Verspieren repose sur un modèle original, celui d'une famille d'entreprises, qui donne à ses membres la liberté d'agir et leur permet d'accompagner tous leurs clients dans leur développement national et international. Il cultive l'esprit entrepreneurial, pour aider chaque membre de cette famille à grandir, à partager ses expériences et la valeur créée, et soutenir chaque client dans ses projets. Il a pour ambition de promouvoir toutes les expertises du métier du courtage en assurances, pour faire rayonner cette profession, ses expertises et ses valeurs dans le monde de l'assurance.

Il a pour vocation de couvrir l'ensemble des besoins de ses clients :

Dommages aux biens - Responsabilité civile - Risques cyber - Flottes automobiles - Transports de marchandises - Chantiers - Risques financiers - Risques climatiques - Contamination - Spatial - Programmes internationaux

...

...

Faire partie de Verspieren, c'est partager des valeurs et des principes communs :

- bénéficier de la force du collectif et de la puissance financière de Verspieren pour favoriser le succès de nos clients ;
- multiplier les opportunités de collaboration et s'appuyer sur les savoir-faire et les expertises des autres membres du Groupe pour trouver des solutions performantes, innovantes et au meilleur prix pour nos clients ;
- s'engager à valoriser toute la diversité de la profession du courtage en assurances et faire évoluer son métiers et ses collaborateurs ;
- piloter en toute indépendance son entreprise.

Verspieren dispose également de pôles de compétences forts sur des secteurs spécifiques :

- **risques cyber:** fort d'une expérience d'une dizaine d'années, Verspieren accompagne ses clients pour faire face à ces risques spécifiques et évaluer leur niveau d'exposition ;
- **secteur immobilier :** Verspieren conseille et accompagne 6 000 professionnels, soit près de 30% du marché des professionnels de l'immobilier en France et couvre 25% du parc des propriétaires immobiliers avec plus de 100 millions de m² couverts ;
- **secteur affinitaire pour les constructeurs automobiles :** Verspieren propose des offres couplées avec des constructeurs automobiles et des assureurs.

S'adapter aux évolutions du secteur de l'assurance

Deux mouvements de fonds traversent le secteur de l'assurance.

Tout d'abord, des réglementations de plus en plus complexes à suivre pour les petits acteurs. On peut citer notamment la directive de distribution d'assu-

rance (DDA) entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2018 qui permet notamment d'harmoniser et de renforcer les obligations des courtiers en matière de conseil et de transparence vis-à-vis des consommateurs. Il y a le règlement général sur la protection des données (RGPD) et les obligations liées à la directive Solvabilité II. Il faut noter également la réforme de l'autorégulation du courtage, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2022. Ce texte a pour objectif de mieux encadrer l'activité des courtiers en faisant évoluer la profession vers un modèle d'autorégulation qui reposera sur des associations professionnelles à adhésion obligatoire. Ces organisations, qui disposeront de compétences en matière de médiation, de formation professionnelle ou encore de vérification des conditions d'accès à la profession, garantiront le respect de la réglementation par les acteurs et donc une protection accrue pour les assurés.

Il y a ensuite la consolidation du secteur en action pour les principaux acteurs poussés également par des acteurs externes, notamment les fonds d'investissement, qui ont un intérêt de plus en plus marqué pour la profession.

La direction de Verspieren a choisi de mettre en avant deux clés de performance, en adéquation avec son modèle économique et résultant de l'analyse des risques attachés à son activité :

- la stabilité de son effectif, mesurée par l'ancienneté moyenne, apportant expérience et compétence ;
- la formation des effectifs en lien avec les besoins personnels et collectifs de l'ensemble des salariés et de Verspieren.

Verspieren est composé de nombreuses sociétés, aux origines et aux expertises très variées. Mais elles sont toutes portées par la volonté de limiter leur impact environnemental, par le respect des femmes et des hommes qui les composent, et la stricte conformité avec les règles de gouvernance. ●





Le siège social de Verspieren à Wasquehal, et au premier plan, le plan d'eau

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Les activités de Verspieren n'entraînent pas de risque significatif pour l'environnement et n'ont pas d'impact direct majeur sur le changement climatique. Il n'y a donc pas de politique environnementale spécifique au sein du groupe.

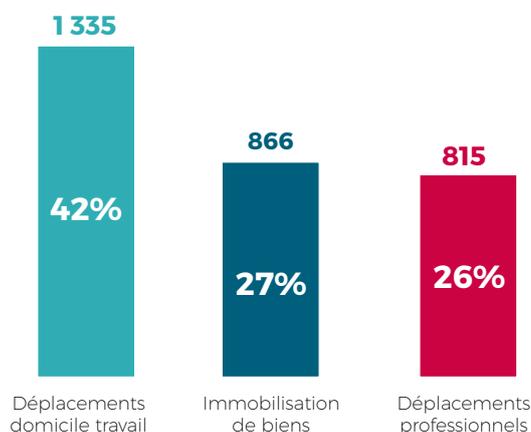
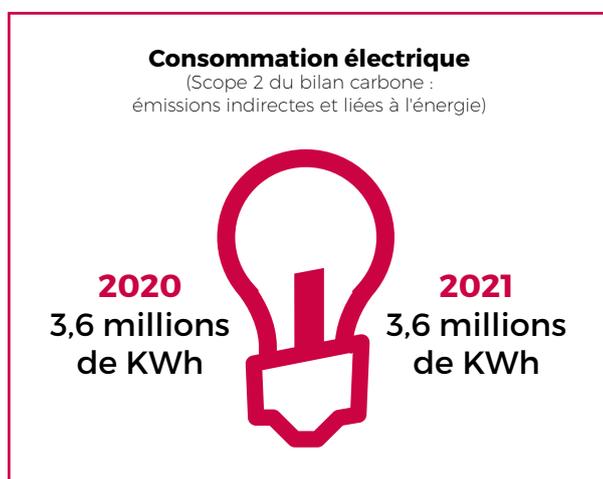
Les ressources naturelles et énergétiques ne sont pas inépuisables et Verspieren est soucieux de son empreinte énergétique. De ce fait, Verspieren apporte une grande vigilance à ne pas surconsommer les différentes ressources et énergies auxquelles il a accès.

Pour Verspieren SA

L'émission de gaz à effet de serre

La société Verspieren SA établit tous les cinq ans son bilan carbone, conformément aux dispositions prévues par la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte. La dernière version du bilan carbone date de 2019 et porte sur les données de l'année 2018.

Emission de GES en tCO2e



	Mode de transport	Quantité		Emission tCO2e	
		2020	2021	2020	2021
Déplacements professionnels	Voiture personnelle	200 474 km	224 285 km	51	57
	Voiture de fonction (essence)	45 907 litres	66 034 litres	77	158
	Voiture de fonction (diesel)	72 572 litres	88 468 litres	208	239
	Train	571 755 km	1 226 647 km	2	5
	Avion	204 487 km	440 283 km	60	129
TOTAL				398	518

...
D'après le dernier bilan carbone, les trois principales sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'activité de la société Verspieren SA, qui représentent 95 % des émissions de GES, sont les déplacements domicile - travail, l'immobilisation des biens et les déplacements professionnels.

En ce qui concerne les déplacements, ils sont de deux natures :

- les déplacements domicile - travail représentent 63 % des émissions liées aux déplacements ;
- les déplacements professionnels représentent 37 % des émissions liées aux déplacements.

Pour ces deux types de déplacements, l'ensemble des salariés de Verspieren SA utilisent différents modes de transports. On peut noter la part significative des transports en commun et des trains dans les moyens de déplacements utilisés, ces modes de transport permettant de limiter le ratio moyen d'émission de GES.

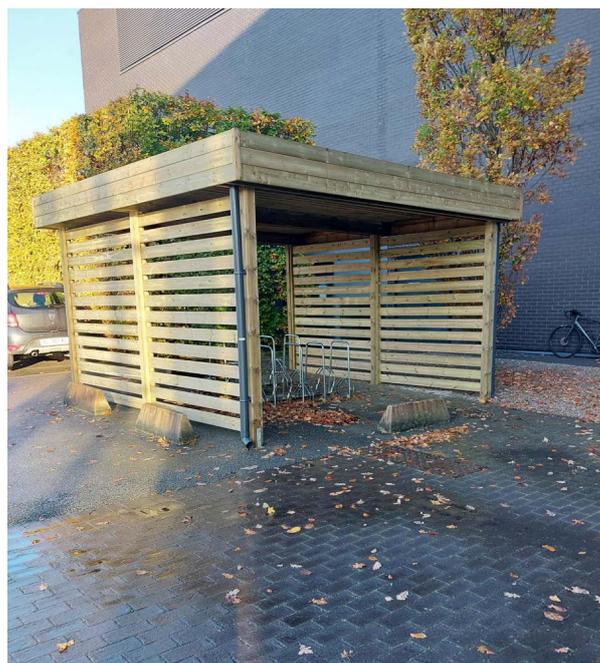
En 2021, les salariés ont repris leurs déplacements, après une année 2020 marquée par la crise sanitaire et une baisse significative des déplacements. Au niveau national, les salariés ont réalisé un réel effort pour privilégier les déplacements en train (+114%) plutôt qu'en voiture (+25% en moyenne). Au niveau international, l'absence d'alternative à l'avion n'a pas pu empêcher une forte reprise des déplacements aériens.

Le plan de déplacement d'entreprise

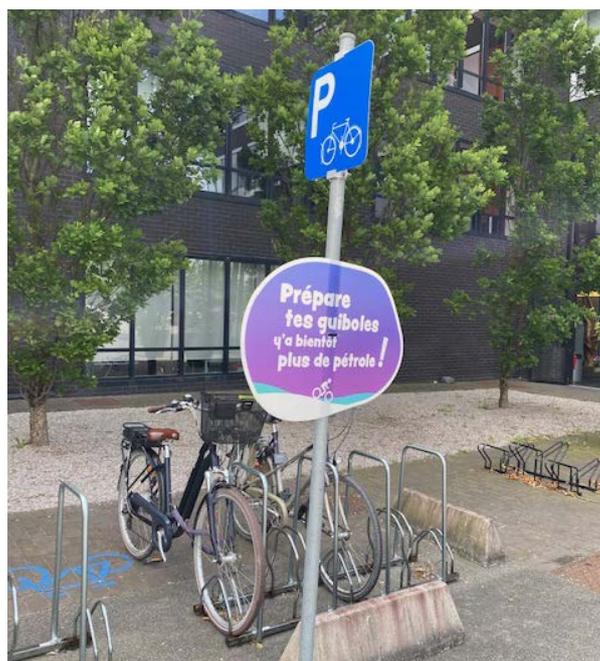
Un plan de déplacement d'entreprise a été élaboré en 2018, afin de réduire les émissions de GES. Il s'articule autour de 3 axes :

- **Le développement des « mobilités douces »**
 - L'incitation au covoiturage sur ses 2 principaux sites, dont celui de Wasquehal via l'utilisation de la plateforme PassPassCovoiturage de la métropole lilloise;

...



Le parking à vélos et son carport, au siège de Verspieren SA



Action de communication pour promouvoir les déplacements à vélo



Panneaux solaires sur toit du siège social de Verspieren SA à Wasquehal



Verspieren SA participe au challenge BlobLab

- ...
- L'installation d'un parking à vélos en juin 2019, couvert en 2021, sur le site de Wasquehal et l'organisation d'ateliers de réparations de vélos ;
- La création d'un groupe dédié à la mobilité sur le réseau social interne Workplace ;
- La promotion de l'utilisation des modes doux et la multimodalité pour les déplacements domicile - travail grâce à des actions de communication et des challenges ;
- La participation au projet «BlobLab», une étude scientifique menée à l'initiative de l'Université Polytechnique Hauts-de-France, financée par la région, qui vise à inventer la mobilité de demain.

- **Le « verdissement » du parc automobile**

- Le renouvellement régulier du parc automobile avec l'achat de véhicules à faible émission

de CO₂ (- de 117 g) et de véhicules hybrides ;

- La mise à disposition de véhicules électriques pour les rendez-vous commerciaux, utilisables par les collaborateurs venant en vélo ;
- Des consignes pour l'entretien de la flotte de véhicules, notamment pour les pneumatiques, et une démarche d'éco-contrôle en partenariat avec un prestataire d'entretien mécanique.

- **la réduction des déplacements**

- L'incitation à privilégier la visioconférence plutôt que les déplacements ;
- L'incitation à privilégier les trajets en train plutôt qu'en avion sur le territoire national.

Les consommations en énergie

En 2021, la consommation d'électricité et de gaz de Verspieren SA est de 1,45 million de KWh, versus 1,38 million de KWh en 2020.

La hausse sur cet exercice reste limitée au regard de la moindre présence des effectifs dans les locaux sur l'exercice 2020, compte tenu du travail à distance. Cela s'explique en partie par le remplacement des équipements informatiques par du matériel moins énergivore et par une campagne de relamping LED effectuée sur une partie du bâtiment de Wasquehal. En effet, Verspieren SA opte désormais pour des éclairages à base de LED au lieu des anciens tubes fluos, qui permettent de limiter les consommations d'électricité et de prolonger la durée de vie des installations d'éclairage. Les systèmes d'éclairage sont gérés de manière autonome avec des capteurs de luminosité et de mouvements.

Le siège social de la société Verspieren SA est situé

...



Les locaux de Verspieren SA au Curve, à Saint-Denis

... dans des bâtiments récents, classés pour partie HQE Construction. Des panneaux solaires ont été installés sur les toits, pour produire l'eau chaude sanitaire du restaurant d'entreprise. De plus, une gestion technique du bâtiment (GTB) contrôle l'éclairage et la température des bâtiments en fonction de l'occupation (consignes jour/nuit) et des capteurs de luminosité sur les éclairages extérieurs ont été installés. L'arrêt des pompes à chaleur et des groupes de production (chaud/froid) est programmé les nuits et les week-ends, pour réduire la consommation électrique et les nuisances sonores pour le voisinage.

Les locaux à Saint-Denis de Verspieren SA, sont situés au Curve, l'un des plus grands bâtiments en structure bois en Europe. Cette construction bioclimatique entend limiter au maximum les émissions de gaz carbonique. Le bâtiment est certifié HQE Conception et Construction et BBCA (Bâtiment Bas Carbone), gages d'une conception écologique et d'une efficacité énergétique exemplaires. De plus, une GTB permet le contrôle et la régulation de la température en fonction de l'occupation du bâtiment.

La consommation de papier

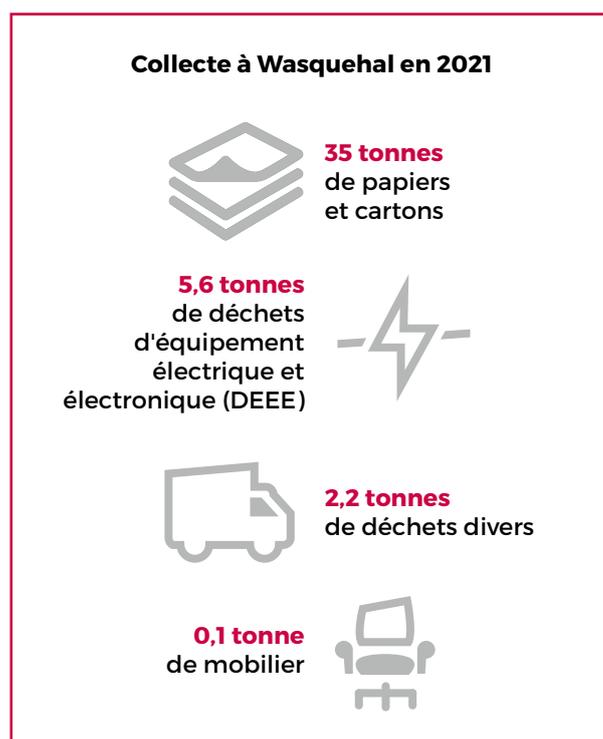
Les copieurs multifonctions collectifs permettent des impressions sécurisées et évitent les impressions orphelines ; leur paramétrage en recto/verso par défaut a considérablement réduit la consommation de papier. De plus, les collaborateurs ont été sensibilisés au gaspillage de papier.

La direction générale a lancé en 2020 le projet de gestion électronique des documents (GED) qui contribue à réduire encore plus la consommation de papier.

Le recyclage des déchets

Les salariés de Verspieren SA effectuent un tri des déchets papier et recyclables (bouteilles plastiques, canettes en métal...). En 2016, le siège de Verspieren SA à Wasquehal a signé un partenariat avec la société ELISE pour le recyclage du papier, du carton, des canettes et des bouteilles en plastique afin de donner une seconde vie aux déchets. Les encres des imprimantes sont également récupérées par le fournisseur LYRECO afin de procéder à leur recyclage.

...





Plan d'eau et ruches du siège social de Verspieren SA, à Wasquehal



Frigo solidaire

... La préservation de la biodiversité

Dans un souci de préservation et de développement de la biodiversité, un plan d'eau est installé au siège social. Sa végétation aquatique permet le développement de la faune (oiseaux migrateurs, oiseaux d'eau, mammifères aquatiques...). De plus, six ruches ont été installées au printemps 2017, qui produisent une centaine de pots de miel chaque année.

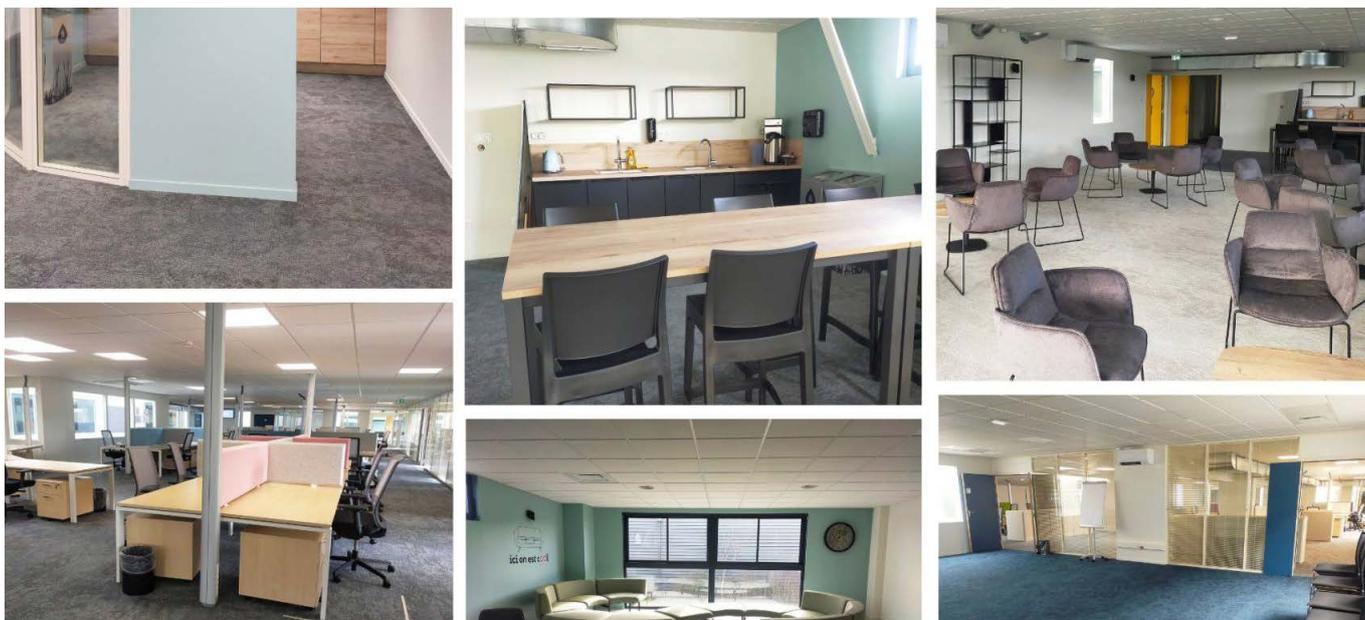
Qualité de l'alimentation et lutte contre le gaspillage alimentaire

Verspieren SA permet également à ses collaborateurs de se restaurer sur place grâce à un restaurant d'entreprise ou des lieux de restauration collective. Afin de réduire le gaspillage alimentaire, la société sensibilise les usagers du restaurant d'entreprise grâce à un guide intitulé «Mes 5 gestes pour un repas anti-gaspillage» et en communiquant le poids moyen des déchets par plateau. Le restaurant a également mis en place des poubelles spécifiques pour faire le tri des déchets à la fin de chaque repas.

Le restaurant d'entreprise propose une alimentation diversifiée, constituée au moins de 40 % de produits régionaux. Le prestataire gérant le restaurant d'entreprise organise également des actions spécifiques en partenariat avec l'organisation non gouvernementale «Action contre la faim», sous la forme de collectes d'argent reversées à cette ONG. Enfin, un «frigo solidaire» a été installé dans la cafétéria du siège social. ●



Sensibilisation au gaspillage et poubelles de tri au RIE de Verspieren SA, à Wasquehal



Les nouveaux locaux de Collecteam, près d'Orléans

Pour Verspieren

Les consommations d'énergies

Les entreprises de Verspieren portent une attention particulière aux bâtiments dans lesquels elles sont situées et veillent à leurs consommations énergétiques.

Verspieren Côte d'Azur s'est récemment implantée dans un bâtiment classé B en consommation d'énergie, la société Optimum (Suisse) occupe quant à elle un bâtiment labelisé Minergie.

De nombreux travaux de rénovation énergétique ont été réalisés, dans un souci de contrôle et de réduction de la consommation d'énergie. Collecteam a entrepris en 2021, l'aménagement de 1 800 m² de surface supplémentaire, en optimisant l'isolation thermique et en installant des systèmes de climatisation réversible programmable avec consigne de -4°C en inoccupation. Le Cabinet Branchet a refait l'isolation de l'intégralité de ses bureaux. Deleplanque s'est installé dans un bâtiment totalement rénové avec une attention particulière aux dernières évolutions techniques pour une optimisation des consommations d'énergie. Enfin, Solly Azar a installé sur son site de Lille un système HYDRELIS (capteurs positionnés au niveau des compteurs à eau) qui permet de contrôler la consommation d'eau et d'alerter en cas de détection d'une consommation anormale ou d'une fuite d'eau afin d'intervenir immédiatement, ainsi que des têtes thermostatiques EISOX sur les radiateurs à eau chaude pour générer automatiquement les plannings de chauffage.

Chez Verspieren Portugal, Solly Azar, Cabinet Branchet, Collecteam, DIF Assurances et Montmirail, l'éclairage existant a été remplacé par des lampes LED.

La mobilité et les plans de déplacements

De nombreuses sociétés de Verspieren sont installées dans les centres-villes. Aussi, le Cabinet Branchet, Deleplanque, Solly Azar, Yvelin et Verspieren Credit & Finance incitent leurs salariés à utiliser principalement les transports en commun pour venir sur leur lieu de travail en prenant en charge les frais de transport. Pour les trajets intra-urbains, Brisset Partenaires, Verspieren Credit & Finance, Yvelin et Solly Azar incitent leurs salariés à venir à vélo.

Pour les trajets longue distance, le recours aux visio-conférences est recommandé, et quand les déplacements sont indispensables, il est demandé de privilégier le train le plus possible, afin de limiter les émissions de GES.

Les flottes de véhicules

Le Cabinet Branchet, DIF Assurances, Solly Azar, Verspieren Italia et Verspieren Credit & Finance privilégient les véhicules hybrides dans le renouvellement de leur parc automobile et lors des locations pour les déplacements. De plus, Solly Azar a sensibilisé ses salariés aux pratiques d'écoconduite.

Le parc informatique

Les sociétés de Verspieren ont défini des stratégies vertueuses dans le cadre de leur politique de gestion de leur parc informatique.

Montmirail allonge sa durée de contrat de location des matériels en retenant une période de contrat de 5 ans. Yvelin renouvelle son parc après une moyenne de 4 ans

...



Le siège social de Verspieren à Wasquehal

...
d'utilisation. Plus allongé également la durée d'utilisation de ces produits en fonction de leur obsolescence.

Le Cabinet Branchet a opté pour une stratégie d'achat de matériels informatiques, serveurs reconditionnés et de matériels avec un meilleur indice de réparabilité. Il conserve ses anciens matériels réseaux pour servir de matériels de test et recourt à la réparation systématique des téléphones mobiles lorsque c'est possible au lieu de leur remplacement.

Collecteam oriente ses achats en fonction des normes récentes des matériels.

Solly Azar privilégie des PC peu énergivores.

Cirano a recours à du matériel répondant au label Energy Star.

Le recyclage des déchets

Verspieren Côte d'Azur, le Cabinet Branchet, Collecteam, Montmirail, Optimum, Verspieren Portugal, Yvelin, Solly Azar et Verspieren Credit & Finance... toutes les sociétés ont mis en place une politique de gestion et de tri des déchets. Les principales actions concernent le tri des papiers et des cartons.

Afin de limiter les déchets physiques, DIF Assurances a digitalisé une partie de son processus et a donc recours à une gestion électronique des documents, à l'utilisation d'imprimantes virtuelles et à la signature électronique des documents.

DIF Assurances et Montmirail ont recours au recyclage

des cartouches d'imprimantes avec des ECOBOX.

Deleplanque et Montmirail ont également mis en place un tri sélectif et le recyclage des déchets dans les espaces de restauration.

Solly Azar a mis en place, sur son site de Lille, le tri sélectif des déchets dans les bureaux et dans les lieux communs (cafétéria, salle de pause, hall d'entrée) en implantant des contenants permettant de trier les différents types de déchets : bouteilles en plastique, gobelets, canettes en métal, déchets alimentaires et fournitures. Ces corbeilles sont elles-mêmes conçues en polypropylène alvéolaire, 100% recyclable. La société ELISE collecte et transfère les déchets dans sa filière de valorisation tout en créant des emplois solidaires. Tous les DEEE sont récupérés par la société agréée REVALIS pour être recyclés et valorisés ou bien orientés vers les filières de dépollution en vue d'un traitement adapté tout en respectant l'environnement.

La préservation de la biodiversité

Collecteam a recours à un fournisseur d'espaces verts qui limite au maximum l'utilisation de produits phytosanitaires. Les déchets verts sont recyclés via leur plateforme Terra Nature, via un processus de transformation en bois, énergie, paillage ou compost.

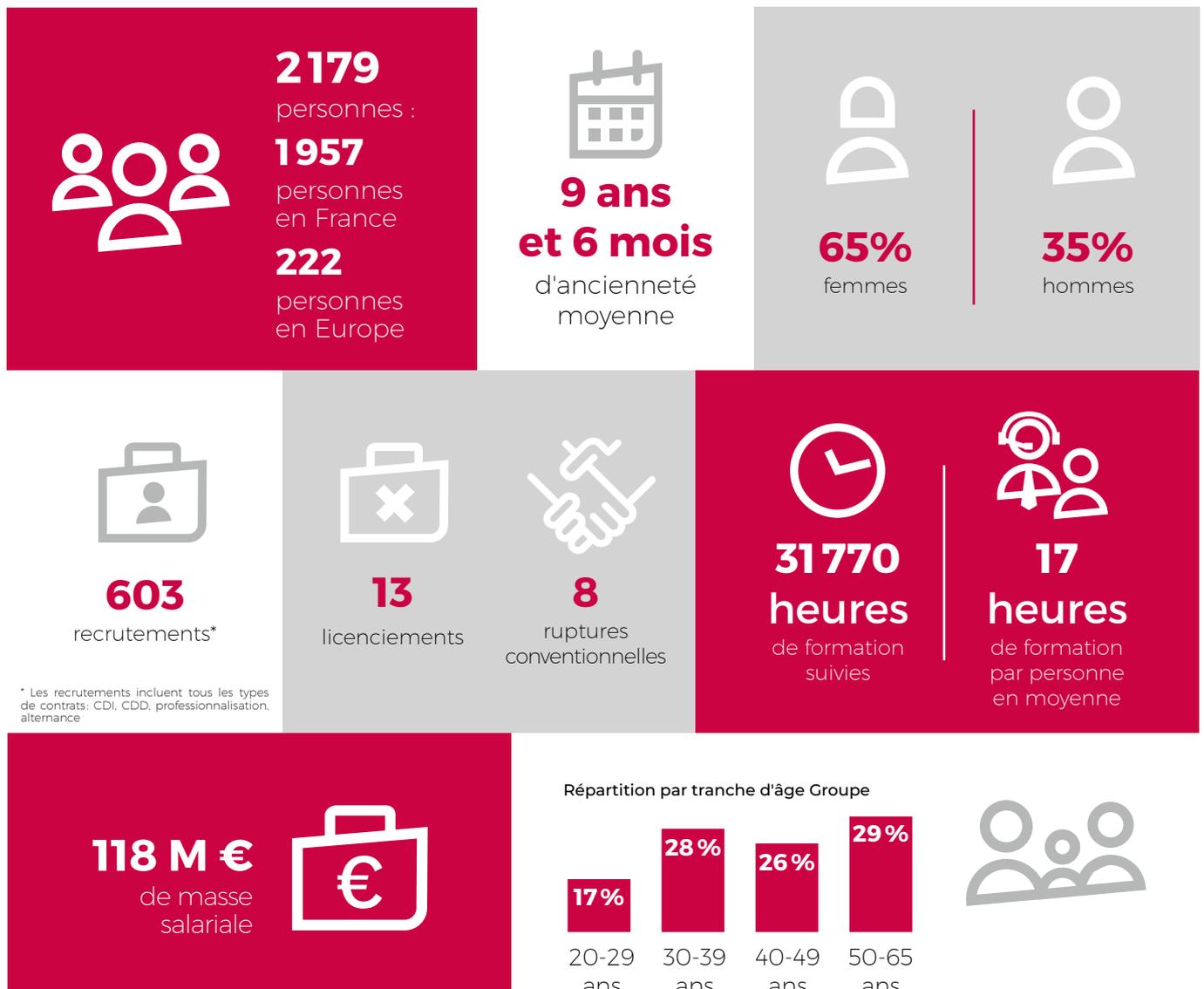
Solly Azar a mis en place de nombreuses actions afin de protéger l'environnement: le don de mobilier au personnel (des caissons et des casiers en bois qui avaient été fabriqués en interne), l'utilisation de produits écolabellisés pour le nettoyage des locaux, la distribution de thermos à l'ensemble du personnel pour éviter l'utilisation des gobelets en papier. ●

INFORMATIONS SOCIALES

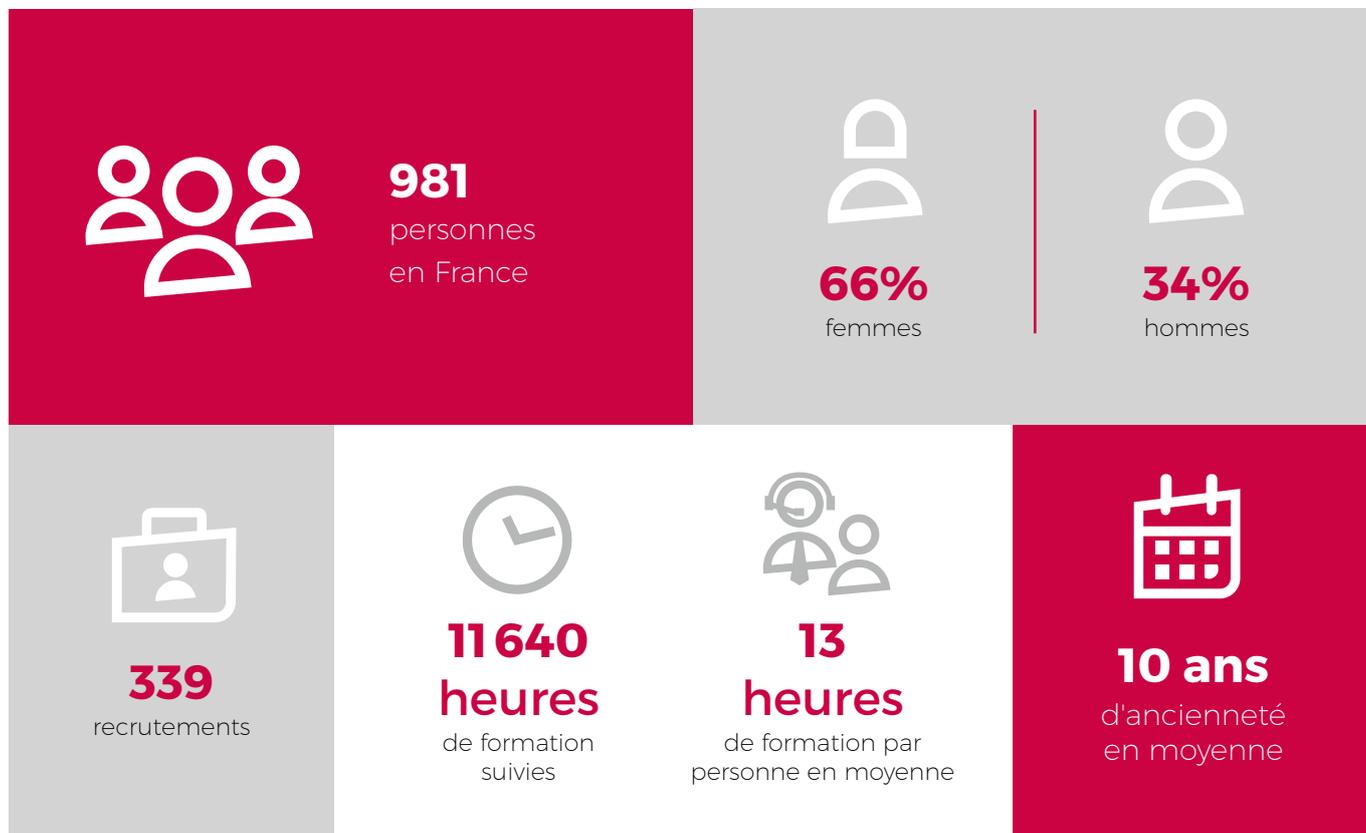
Au niveau de Verspieren, les effectifs ont très légèrement baissé entre 2020 et 2021 (-1,5%) tandis que la masse salariale a globalement augmenté de 4,4%. Un effort très important a été porté sur la formation,

puisque le nombre d'heures de formation a augmenté de 73% en un an, soit 6 heures de plus par collaborateur, en moyenne.

Chiffres 2021



Chiffres 2021



Les chiffres 2021 de Verspieren SA intègrent les effectifs de l'ancienne filiale Assurances & Conseils, qui a été absorbée en 2021. Les chiffres 2020 n'intègrent pas les effectifs d'Assurances & Conseils, la société étant alors filiale.

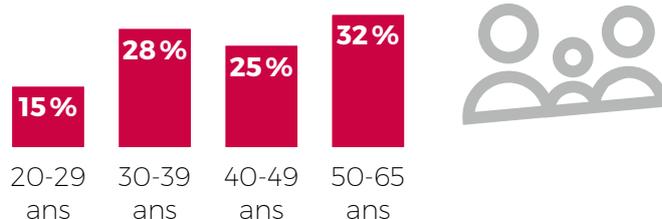
Il est à noter que les recrutements incluent tous les types de contrats : CDI, CDD, professionnalisation, alternance.

La politique salariale

La société Verspieren SA a mis en place un système de contrôle des rémunérations permettant, pour un poste équivalent et à compétences égales, un niveau de rémunération équivalent.

Certaines catégories de salariés, majoritairement les commerciaux, bénéficient, en plus de leur rémunération fixe, d'une part variable fondée sur l'atteinte d'objectifs contractualisés ou définis chaque année avec leur responsable lors des entretiens annuels. Ainsi, il n'y a pas de différenciation salariale pratiquée par l'entre-

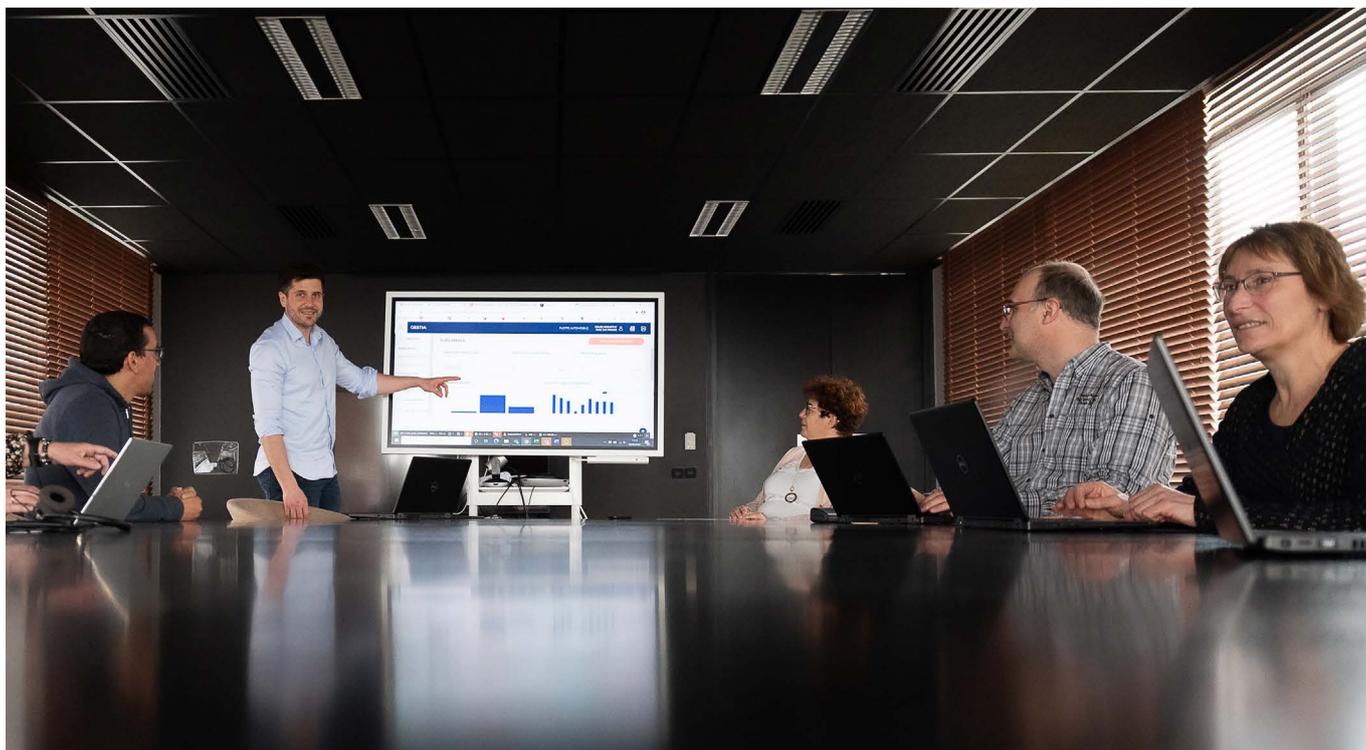
Répartition par tranche d'âge Verspieren



prise entre deux salariés occupant un même poste et ayant le même niveau d'expérience.

La direction mène chaque année des négociations collectives qui portent essentiellement sur des mesures d'augmentations salariales mais également sur des thématiques liées aux médailles du travail, à la prise en charge plus importante par l'employeur de la cotisation au régime de retraite, etc.

Sur les dix dernières années, de nombreux accords collectifs sur les mesures salariales ont été signés à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise



Des collaborateurs de Verspieren en réunion, au siège social de Wasquehal

...
et aucun gel des rémunérations n'a été pratiqué. L'année où les négociations ont abouti sur un désaccord, des augmentations individuelles ont été pratiquées dans le cadre de promotions internes.

Parallèlement aux mesures collectives, la direction des Ressources humaines organise des revues salariales tous les ans au cours desquelles des échanges ont lieu avec les managers sur les collaborateurs, afin de procéder à des augmentations de salaire, des changements de classification, l'attribution de primes, ou de proposer une promotion avec un accompagnement en formation ou une mutation dans un autre service pour exercer un métier différent.

Une organisation du travail à l'écoute des besoins

Les salariés de la société dépendent de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Pour l'organisation du temps de travail, les principales dispositions appliquées sont issues de l'accord d'entreprise.

Pour la société Verspieren SA, un accord a été négocié avec les organisations syndicales en juin 2015 et un avenant a été signé en 2021. Les collaborateurs non-cadres et cadres intégrés à cet accord travaillent à raison de 37 heures par semaine moyennant 12 jours de RTT par an. Les cadres autonomes sont soumis à des forfaits jours (213 ou 214 jours/an) moyennant 10 ou 11 jours de repos. Un dispositif de

suractivité (augmentation temporaire de la charge de travail payée ou récupérée ultérieurement) peut être enclenché en quelques jours pour faire face aux besoins de notre clientèle.

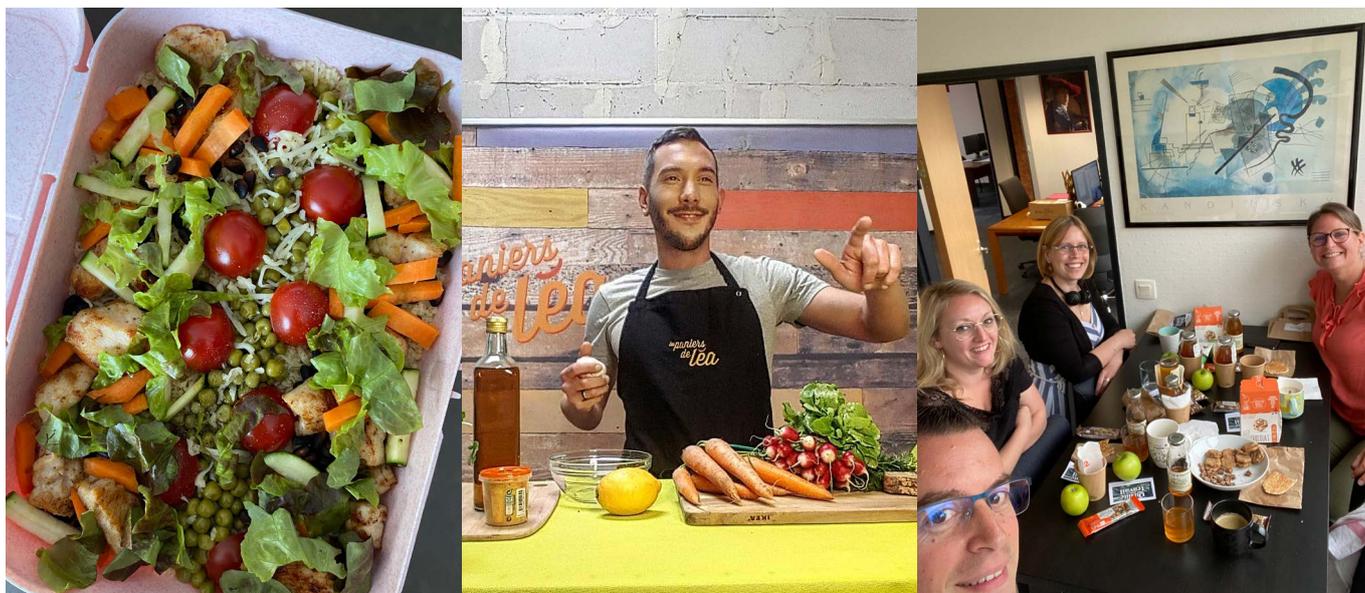
Le télétravail pour tous

L'accord relatif à l'organisation du travail de juin 2015 proposait déjà le télétravail, ce qui était avant-gardiste car peu d'entreprises proposaient à cette époque la possibilité d'effectuer du télétravail. En 2020, des négociations ont été ouvertes pour ouvrir ce télétravail à un plus grand nombre de collaborateurs. En juin 2021, un avenant à l'accord d'entreprise a été signé reprenant notamment de nouvelles dispositions sur le télétravail. Il se fait sur la base du volontariat. Le salarié, en CDI et ayant validé sa période d'essai, souhaitant effectuer du télétravail doit déposer sa demande auprès de son manager qui doit vérifier la compatibilité des missions avec l'exercice d'une activité à distance. La demande validée par le manager parvient ensuite à la RRH.

Le télétravail est de 1 à 2 jours avec une possibilité pour le salarié habitant à plus d'une heure et/ou à 50 kilomètres de demander 3 jours de télétravail.

En moyenne, un télétravailleur effectue 2 jours de télétravail par semaine. En 2021, 485 personnes sont en télétravail « contractuel », avec un avenant de contrat de travail signé prévoyant le télétravail, contre 149 en 2020.

...



Atelier bento, atelier apéro anti-gaspi et petit-déjeuner healthy chez Verspieren SA

...
Développer la qualité de vie au travail

Soucieuse du bien-être de ses salariés, la société Verspieren organise depuis 2017 des actions sur la qualité de vie au travail. Cela se traduit par l'organisation régulière de « semaines de la qualité de vie au travail » ou de « journées qualité de vie au travail », au cours desquelles des ateliers sont proposés aux collaborateurs. Les thèmes abordés sont très variés: la découverte du yoga, favoriser le sommeil et la concentration, des challenges liés à la santé... et des intervenants externes sont invités.

La DRH anime un groupe « Qualité de vie au travail » sur le réseau social interne et publie régulièrement des informations et des conseils sur tout ce qui favorise le bien-être au travail: le sommeil, la nutrition, la gestion des émotions, l'activité physique, les relations bienveillantes.

Les mesures liées au contexte sanitaire

Compte tenu du contexte sanitaire, des mesures ont été mises en place afin d'assurer la protection des collaborateurs de Verspieren et la sécurité des différents sites:

- recours au travail à distance;
- mise à disposition de solution hydroalcoolique;
- distribution de masques et de kits de désinfection pour les bureaux;
- renforcement des règles de nettoyage des bureaux;
- limitation des regroupements de collaborateurs;
- limitation à une capacité maximale par créneau horaire des espaces de restauration.

Equiper en ordinateurs portables

Pour mettre en place le travail à distance et pour assurer la continuité des missions, Verspieren SA a fortement augmenté le taux d'équipement des salariés en ordinateurs portables. Au 31 décembre 2020, 62% des collaborateurs étaient équipés. Au 31 décembre 2021, 100 % des utilisateurs éligibles au télétravail sont équipés. Verspieren SA s'était fixé cet objectif ambitieux dans le contexte de la pénurie de matériel informatique en 2020-2021, qui a été atteint grâce à l'implication de la direction générale et de la direction et l'Organisation et des Systèmes d'Information.

La sécurisation du système informatique

La société a mis en place sa politique globale de sécurité du système d'information, notamment pour accompagner le travail à distance en toute sécurité. En 2020, une charte informatique a été définie et communiquée aux utilisateurs précisant les règles d'accès, d'utilisation et de sécurité des moyens informatiques. Les utilisateurs ont reçu des informations de sensibilisation à la sécurité. Des processus de protection contre les menaces virales et les défauts de mise à jour sont en œuvre sur les systèmes critiques ou exposés. Des plans de sauvegardes ont été définis et testés pour tous les processus critiques.

Les données classifiées de niveau sensible ou plus élevé sont protégées par des moyens adaptés ; notamment, les disques durs des portables sont chiffrés intégralement. Verspieren SA a mis en place un programme d'audit interne de conformité à la politique générale de sécurité des systèmes d'information (PGSSI), les écarts sont analysés et documentés.

...

Mobilité interne et gestion des carrières

Afin de développer la mobilité interne et la gestion des carrières, la direction des Ressources humaines a défini un processus s'appuyant sur plusieurs outils :

- des fiches de poste associées à une cartographie des métiers : celles-ci sont en cours de mise à jour à la suite de l'évolution de chaque métier ;
- un logiciel de gestion des candidatures internes et externes, Eolia, qui permet de faire des extractions et études ;
- des entretiens entre les RRH et les salariés pour aborder les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Depuis 2021, la DRH compte 4 responsables des Relations humaines. Chaque RRH s'occupe d'une ou plusieurs directions de l'entreprise afin d'être au plus proche des collaborateurs et des managers. Cette organisation permet de faciliter la mobilité interne entre les directions au sein de Verspieren SA mais également avec les autres sociétés du groupe.

Cohésion sociale et culture d'entreprise

De nombreuses actions sont organisées pour développer le sentiment d'appartenance et favoriser la cohésion sociale.

Depuis 2016, la société a mis en place un réseau social interne. Utilisé par l'ensemble des salariés de Verspieren SA, il permet de diffuser des informations, échanger sur des projets mais aussi développer la connaissance des métiers et des collaborateurs de la société.

Prévention des risques

Conscient des risques routiers, Verspieren SA a développé une charte d'utilisation des véhicules fondée principalement sur la prévention routière et l'entretien régulier des véhicules. Cette charte a été revue en 2021.

Il n'y a pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle lié au métier de courtier proprement dit. Les accidents du travail sont peu fréquents et sont essentiellement dus à des accidents de trajet ou des chutes dans les locaux professionnels (escaliers).

De plus, la société veille à ce que les salariés aient à leur disposition du matériel de travail plus confortable dès que la demande est formulée (par exemple, des sièges de bureau sur-mesure ou des écrans traités anti-lumière bleue).

Dans le cadre du télétravail et de l'accord signé, un document relatif à l'ergonomie du poste de travail est à disposition des salariés (annexe de l'avenant à l'accord d'entreprise).

Des mesures d'accompagnement psychologique ont également été mises en place pour les collaborateurs, avec notamment :

- une communication sur le harcèlement et les agissements sexistes et la mise en place d'une formation obligatoire sur ce sujet ;
- la mise à disposition d'un numéro vert pour les salariés ressentant le besoin de parler à un psychologue.

Un dialogue social constructif

Depuis 15 ans environ, la quasi-totalité des accords a été signée à l'unanimité des syndicats. Deux syndicats nationaux sont représentés au sein de l'entreprise et l'ensemble des instances du personnel (CSE, CSSCT, etc.) est convoqué aux échéances légales.

L'année 2021 a été riche en négociations et en accords signés :

 Prime Macron	 Accord NAO 2021
 Avenant à l'accord relatif au temps de travail	 Contrat d'intéressement
	Accord sur l'égalité hommes - femmes et qualité de vie au travail

La formation, un axe majeur de développement

Verspieren SA a depuis longtemps une politique dynamique et reconnue en matière de formation. Le budget consacré à la formation est largement supérieur aux obligations réglementaires. En effet, chaque année, l'entreprise investit plus de 2,5% de la masse salariale dans l'accompagnement des salariés en formation, alors que l'obligation conventionnelle est de 0,9%. Cela traduit le souhait de la direction générale d'attirer les meilleurs talents mais aussi d'accompa-

...

...

gner les évolutions de carrière et d'adapter sans cesse les compétences de nos collaborateurs.

Chez Verspieren SA, 11 640 heures de formation ont été dispensées en 2021 (soit environ 13 heures par salarié ayant eu accès à une formation) contre 6369 heures en 2020 (soit environ 8 heures par salarié ayant eu accès à une formation). La forte hausse des heures de formation est principalement liée à des problèmes d'organisation de formation en 2020 avec des annulations, compte tenu des difficultés à suivre les formations en présentiel.

La mise en place du plan de développement des compétences a été effectuée à partir des exigences réglementaires, du recueil des besoins collectifs (entretien avec les personnes clefs : directeurs et managers) et du recueil des besoins en formation individuelle.

En termes de modalités pédagogiques, la classe virtuelle, la visio conférence et le e-learning ont été privilégiés. Les collaborateurs ont eu la possibilité de suivre des formations en présentiel à compter de septembre 2021, cependant certains collaborateurs n'ont pas souhaité se rendre au sein des organismes de formation pour des raisons de sécurité ou de santé.

Les formations sont essentiellement techniques et réglementaires, orientées vers le cœur de métier à plus de 90%. 2021 a été l'année de la continuité en termes d'orientations. Des formations liées aux bonnes pratiques du management à distance ont également mis en place au premier trimestre 2021.

Un process efficace, de la détection des besoins à l'évaluation des formations

Le besoin en développement des compétences est essentiellement détecté à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation du collaborateur et il est retranscrit dans le recueil des besoins en formation qui a lieu chaque année. Au-delà de ces rendez-vous annuels, la souplesse dans la déclinaison du plan de développement des compétences permet de réagir efficacement à toute demande de développement motivée et d'accompagner les évolutions professionnelles qui nécessitent une montée en compétences.

L'efficacité des formations est mesurée au travers d'évaluations qui prennent la forme de questionnaires « à chaud » auprès des stagiaires à l'issue du stage et « à froid » auprès de leurs responsables dans un délai de 3 à 6 mois, en fonction du type de formation suivie.

Un processus Qualité mis en place dans le cadre de la certification de certaines activités du groupe permet, via des indicateurs internes, de valider l'acquisition

des compétences par le stagiaire ou de reprendre le processus de formation là où un écart a été constaté.

Egalité de traitement pour tous

Verspieren SA accueille dans son effectif toutes les personnes présentant les compétences nécessaires à son développement, sans discrimination. Afin de lutter contre toute forme de discrimination, la société veille au respect des principes d'égalité des traitements (salaires, égalité femmes - hommes, libre exercice du droit syndical, politique en faveur des jeunes et des seniors, handicap) au travers des différents accords déjà négociés ou en cours. De plus, afin d'éviter toute forme de discrimination lors de l'embauche et rendre les offres accessibles au maximum de candidats, les offres d'emploi sont rédigées avec des intitulés et des formulations neutres.

L'accord égalité femmes - hommes signé dès 2011

Verspieren SA suit une politique de non-discrimination salariale lors de l'embauche. En effet, quelles que soient les catégories professionnelles, les modalités de gestion des rémunérations et d'évaluation de la valeur ajoutée individuelle sont identiques pour les femmes et les hommes. Il en est de même pour l'accès à la formation et pour la promotion au sein de Verspieren SA.

Le premier accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en 2011 et mis en place au 1er janvier 2012 puis renouvelé à l'issue de période triennale. Les mesures négociées en 2012 portaient sur 5 domaines d'actions : rémunération effective, formation, conciliation vie privée / vie professionnelle, recrutement, mobilité et promotion professionnelle.

L'accord propose des mesures de nature à permettre une plus grande mixité et de réaffirmer que le principe d'égalité des chances constitue une valeur forte de l'entreprise, applicable dès l'embauche et tout au long de la carrière.

Chaque année, l'étude du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes tend à démontrer que l'entreprise applique en matière d'embauches, de formations professionnelles, de promotions, de rémunérations et de conditions de travail, une politique égalitaire pour les hommes et pour les femmes.

Les termes de l'accord engagent sur des objectifs en matière de recrutement, de rémunération effective, de promotion professionnelle et de mobilité interne, de formation professionnelle et d'articulation entre la

...

...

vie privée et la vie professionnelle. Un bilan est dressé chaque année au titre de l'exercice précédent.

En septembre 2021, la négociation sur l'accord égalité professionnelle a été initiée. L'année 2021 ayant été riche en négociations, cette négociation n'a pu être lancée qu'au cours du 2^e semestre 2021 et a abouti à la signature de l'accord par la CFDT et la CGT en décembre 2021. Il prévoit la garantie de l'égalité à l'accès à la formation professionnelle, de résorber les écarts de rémunération effective et d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

En 2021, la DRH a organisé des revues de salaire afin de s'assurer d'une égalité de traitement entre les collaborateurs en présence de la RRH de chaque direction. L'accord égalité hommes-femmes prévoit également cette égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre d'un congé maternité.

Les offres de poste sont tournées vers les hommes et les femmes sans distinction ainsi que vers les travailleurs handicapés.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

La société développe un partenariat avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) afin d'établir un diagnostic puis de formaliser un plan d'action pour l'insertion des personnes ayant un handicap. La société aménage des postes de travail pour les travailleurs handicapés, en lien avec la médecine du travail, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Verspieren SA a signé un partenariat avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), visant à attribuer du matériel professionnel favorisant les conditions de travail des collaborateurs ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Enfin, la société soutient les préconisations de la médecine du travail concernant les aménagements des postes de travail par exemple, en mettant en place une possibilité de télétravail lorsque cela répond à une préconisation médicale. Un référent local en lien avec l'AGEFIPH est également nommé par établissement.

Aussi, Verspieren SA recourt à l'aide de CAP EMPLOI pour maintenir dans l'emploi ses salariés ayant notamment besoin d'un aménagement de poste. Les salariés sont directement mis en relation avec CAP EMPLOI et la société s'assure que les moyens nécessaires sont mis en place pour le maintien dans l'emploi.

Des liens avec la médecine du travail existent également pour les travailleurs ayant une reconnaissance d'handicap mais pas seulement. En effet, les échanges avec la médecine du travail sont fréquents afin d'anticiper d'éventuelles problématiques dans le respect du secret médical.

Promouvoir l'emploi des jeunes

La société a pour politique le recrutement et la formation de jeunes, quelle que soit leur origine. Chaque année, de nombreux jeunes sont intégrés par l'intermédiaire de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de stagiaires dans le but de les former.

La société Verspieren SA recrute entre 15 et 20 personnes en contrats d'alternance par an et travaille en concertation avec les chambres de commerce, les universités et les écoles, pour développer l'insertion des jeunes en entreprise.

En décembre 2021, la DRH a participé au salon des compétences Cadres de l'APEC à Paris La Défense. Ce salon a été marqué par l'investissement de nombreux managers de Verspieren SA auprès de l'équipe RH pour partager leurs expériences auprès des candidats.

Pour Verspieren

L'organisation du temps et des conditions de travail

Compte tenu du contexte sanitaire, des mesures ont été mises en place afin d'assurer la protection des collaborateurs des entités du groupe et la sécurité des différents sites :

- recours au travail à distance ;
- aménagement des horaires et du temps de travail ;
- mise en place de protocoles sanitaires respectant les gestes barrières et la distanciation physique ainsi que d'autres mesures de protection des salariés ;
- mise à disposition de masques ;
- mise à disposition de solution hydroalcoolique.

Durant cette période, la cohésion sociale et les liens sont restés au centre des préoccupations des organisations. Des réunions de cohésion par visioconférence ont été organisées. Certains événements ont été maintenus comme des journées d'entreprises, des séminaires, des « matinales » d'informations et d'échanges, les journées d'accueil de nouveaux salariés.

La qualité de vie au travail

Collecteam organise des animations internes régulières pour favoriser le bien-être au travail : petits-dé-

...



Petit-déjeuner interne organisé chez Montmirail

...

jeuners, yoga, hypnose, jeux, concours afin de fédérer ses équipes et de favoriser les échanges entre les salariés. La société encourage les actions pour le bien-être au travail (étude ergonomique des postes de travail en lien avec le CIHL, cours de sport, sophrologie, ateliers participatifs...), et a mis en place la semaine de la qualité de vie au travail. En collaboration avec le CIHL, Collecteam mène des actions concrètes dans la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) avec la formation de groupes de Prévent'acteurs et aménage le cas échéant le poste de travail de certains collaborateurs en situation de handicap.

Solly Azar favorise la qualité de vie de ses salariés en leur proposant de travailler où ils souhaitent vivre. 20% des salariés parisiens ont profité de cette opportunité et se sont installés dans les bureaux de Solly Azar à Lille, Lyon ou encore Aix-en-Provence. Chaque collaborateur a été accompagné dans cette évolution.

Lire les articles citant Philippe Saby, le directeur de Solly Azar, à ce sujet dans le [Huffington Post](#) et dans [La Tribune](#)

Les plans de développement des compétences au cœur de l'organisation

Chaque entité accorde une place importante à la formation de ses salariés. Les budgets consacrés à la formation sont supérieurs aux obligations réglementaires. Cela traduit le souhait des sociétés de Verspieren d'attirer les meilleurs talents mais aussi d'accompagner les évolutions de carrière et d'adapter sans cesse les compétences de ses collaborateurs.

Les formations sont essentiellement techniques, orientées vers le cœur de métier. Une attention particulière est portée sur les formations réglementaires.

La parité au sein des organisations

Au sein des différentes entités, les modalités de gestion des rémunérations et d'évaluation de la valeur ajoutée individuelle sont identiques pour les femmes et les hommes et quelle que soit l'origine des salariés.

Chez Collecteam, le CSE a été consulté pour le plan d'action relatif à l'égalité femmes / hommes 2020 et ce dernier a été déposé à la DIRECCTE début 2022.

Au sein du Cabinet Branchet, à la suite du partenariat de 2020 « Donner des elles à la santé », l'initiative a été déclinée en interne avec le plan « Donner des elles à Branchet » visant à faciliter les conditions de travail des femmes de l'écosystème Branchet (avocat(e)s, assistant(e)s conseils, salarié(e)s).

Les mesures favorisant l'insertion

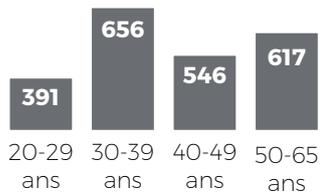
Collecteam et Montmirail ont mis en place des actions spécifiques afin de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de leur structure. Collecteam développe une politique d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap (contrats ESAT, ANTILOPE) et aménage leur poste de travail. Elle est en contact avec l'AGEFIPH pour développer des actions spécifiques.

Le management de Montmirail a réalisé en 2021 un diagnostic en partenariat avec l'AGEFIPH et un cabinet de conseil spécialisé dont le but est de définir et mettre en place un plan d'actions spécifique.

L'évolution et la mobilité interne

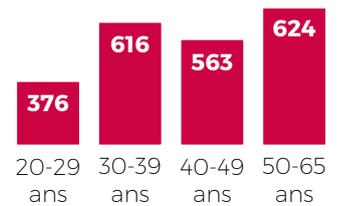
La mobilité interne est un objectif majeur de la politique des ressources humaines du groupe pour assurer la montée en compétence et fidéliser l'ensemble des collaborateurs. Les plans de gestion de carrières sont définis et mis en place pour favoriser les évolutions internes techniques et géographiques des salariés au sein de leurs sociétés à moyen terme. ●

Répartition par tranche d'âge Groupe



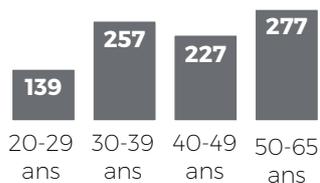
Données sociales pour Verspieren

Répartition par tranche d'âge Groupe



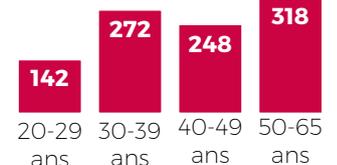
2020		2021	
2210 personnes, dont :	[3 personnes]	2179 personnes, dont :	[3 personnes]
1987 personnes en France		1957 personnes en France	
223 personnes en Europe	[1 personne]	222 personnes en Europe	[1 personne]
113 M € masse salariale		118 M € masse salariale	
9 ans ancienneté moyenne	[1 calendrier]	9 ans et 6 mois ancienneté moyenne	[1 calendrier]
788 (36%) hommes		756 (35%) hommes	
1422 (64%) femmes	[2 personnes]	1423 (65%) femmes	[2 personnes]
408 recrutements		603 recrutements	
18 licenciements	[1 personne]	13 licenciements	[1 personne]
26 ruptures conventionnelles		8 ruptures conventionnelles	
23164 heures formation suivie	[1 horloge]	31770 heures formation suivies	[1 horloge]
11 heures formation par personne en moyenne		17 heures formation par personne en moyenne	

Répartition par tranche d'âge Verspieren



Pour Verspieren SA

Répartition par tranche d'âge Verspieren



2020		2021	
900 personnes	[3 personnes]	981 personnes	[3 personnes]
900 personnes en France		981 personnes en France	
10 ans et 9 mois d'ancienneté moyenne	[1 calendrier]	10 ans d'ancienneté moyenne	[1 calendrier]
312 (35%) hommes		337 (34%) hommes	
588 (65%) femmes	[2 personnes]	644 (66%) femmes	[2 personnes]
139 recrutements		339 recrutements	
6369 heures de formation suivies	[1 horloge]	11640 heures de formation suivies	[1 horloge]
8 heures de formation par personne en moyenne		13 heures de formation par personne en moyenne	

CONFORMITÉ ET ENGAGEMENTS



Le siège social de Verspieren à Wasquehal

Toutes les sociétés du groupe disposent des agréments nécessaires à l'exercice de leurs activités. A ce titre, l'ensemble des sociétés du périmètre dispose d'une immatriculation à l'ORIAS. Les diverses sociétés du groupe accordent également la plus grande vigilance à l'évolution de leur métier et de leur réglementation, les salariés sont en permanence formés afin de suivre ces évolutions, ainsi qu'à la satisfaction de leur client.

Verspieren prend en compte dans sa politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux. En effet, en ce qui concerne ses relations avec les sous-traitants et les fournisseurs, il tient compte de leur responsabilité sociale et environnementale.

Pour Verspieren SA

Conformité des pratiques

Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme, Verspieren SA tient compte des obligations qui lui incombent et a mis en place des procédures d'identification du client, a recensé les opérations nécessitant une vigilance particulière et a pris connaissance des modalités de déclarations de soupçons.

A ce titre, une démarche de définition et de suivi des risques de corruption / conflit d'intérêt et trafic d'influence avec les clients et prestataires est mise en

...



Remise des 138 kg de vêtements collectés chez Verspieren SA à La Cravate Solidaire

... place et documentée. Un code de conduite éthique a été élaboré et transmis à l'ensemble des salariés rappelant le cadre réglementaire, les responsabilités de chacun, la lutte contre la fraude, contre la corruption, contre le risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme ainsi que les règles à respecter. Le Groupe Verspieren a mis à la disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un dispositif d'alerte afin de leur permettre de reporter tout crime, délit, ou une violation du Code de conduite, grâce à un dispositif d'alerte sécurisé.

Afin de s'assurer du respect de la protection des données personnelles, Verspieren a mis en place un registre des traitements, une déléguée à la protection des données (DPO) a été nommée et une cartographie des risques élaborée. La société a documenté et formalisé sa démarche de gestion et traitement des alertes.

Engagements de qualité auprès des assurés santé

L'activité « prestation de courtage, de conseil et de gestion de contrats d'assurances collectives dans le domaine des frais de santé et de la prévoyance en France et à l'étranger » est certifiée ISO 9001 depuis 1999. Cette certification a été renouvelée en 2021 pour un nouveau cycle de trois ans pour nos 600 000 assurés, garantissant la qualité de nos prestations en frais de santé et en prévoyance.

Engagements sociétaux

Verspieren s'engage auprès de nombreux organismes, dans des secteurs très variés.

En tant que mécène, nous apportons notre soutien :

- à l'Institut Pasteur de Lille, dans le cadre du déploiement du programme scientifique « Vivre mieux, plus longtemps » qui porte sur la longévité ;
- à la fondation de la Catho de Lille, pour financer leurs projets ;
- au fonds de dotation Entreprises et Cités, pour accompagner la transformation des modèles économiques et faire des Hauts-de-France un pôle d'excellence entrepreneurial ;
- à l'association du Cercle des Mécènes du musée de la Piscine de Roubaix, pour accroître, entretenir et mettre en valeur collections d'œuvres d'art du Musée ;
- à la fondation des Lumières, en soutien à des projets dans le cadre de l'appel à projets 2019 « Innovation en Prévention Santé ».

De plus, Verspieren SA a organisé plusieurs actions solidaires, parmi lesquelles on peut citer la collecte de vêtements professionnels auprès des collaborateurs pour l'association La cravate solidaire, qui aide des personnes en situation de réinsertion. En 2021, les salariés de Verspieren SA ont collecté 138 kg de vêtements.

Choix des sous-traitants et des fournisseurs

Verspieren SA a également mis en place en 2017 une « fiche de sélection fournisseurs » qui intègre, parmi les critères de sélection, un critère lié à la politique RSE. Elle demande aux fournisseurs leurs certifications « sécurité et qualité ». Dans le cadre des relations commerciales, Verspieren SA demande également les certificats des cotisations sociales, l'attestation de lutte contre le travail dissimulé, l'attestation RGPD et l'attestation de régularité fiscale.



Collecteam est partenaire d'événements culturels et sportifs dans la région Centre



Opération de don du sang chez Montmirail, à Marseille

... Dans une démarche d'entreprise responsable, la société encourage ses fournisseurs à partager les mêmes valeurs..

Pour Verspieren

Engagements sociétaux

Verspieren, au travers de ses différentes entités, soutient de nombreux projets, tels que la participation à des banques alimentaires, le soutien de fondations par la société Alkora, des dons en nature à Fondapro (dépendant de la Fondation de France) pour réduire la sinistralité liée au risque opératoire et des couvertures gracieuses d'actions humanitaires des médecins clients de la société Branchet, des dons à l'association « Rire médecin » par la société Yvelin. D'autres participent à des manifestations sportives, caritatives ou patrimoniales en soutien de causes sociétales (Collecteam, Montmirail, VC&F et Cirano). Deleplanque et DIF Assurances collaborent avec des entreprises de l'économie sociale et solidaire et des entreprises à missions pour des actions relatives à l'insertion et au logement. Solly Azar a proposé une campagne de don de sang avec l'EFS pour ses collaborateurs lillois, en leur proposant 30 minutes supplémentaires sur leur heure de déjeuner pour y participer. A Noël 2021, la société a organisé une collecte de biens de première nécessité pour la Croix-Rouge, baptisée « Solly'daire » : vêtements, jouets, produits ménagers et denrées alimentaires ont ainsi été récoltés.



Les équipes de Collecteam se mobilisent pour récolter des fonds pour la recherche contre le cancer du sein, en octobre 2022.

En recrutant et formant régulièrement des professionnels, les entités du groupe sont des acteurs locaux de l'insertion et des partenaires privilégiés des établissements de formations. Les sociétés s'appuient



Montmirail organise une collecte de vêtements à Marseille



Montmirail organise une collecte de déchets à Marseille



Collecte « Solly'daire » au profit de la Croix Rouge, organisée par Solly Azar

... ainsi sur leur tissu local pour pérenniser leurs équipes et faire évoluer les compétences de chacun.

En 2021, Montmirail a lancé une opération RSE auprès de ses 90 collaborateurs, en leur proposant de choisir et de réaliser 90 actions liées à la RSE en 90 jours. Tous les salariés ont pris part ou organisé à des actions humanitaires (soutien à des associations, don du sang...) ou environnementales notamment.

Par l'intermédiaire de ses filiales, le groupe participe à de nombreux salons et clubs professionnels

Choix des sous-traitants et des fournisseurs

Collecteam et le Cabinet Branchet privilégient les approvisionnements auprès de sociétés locales pour favoriser les réseaux courts.

Solly Azar travaille avec des fournisseurs et prestataires ayant une démarche RSE qui prend en compte les principes du développement durable et les réglementations en vigueur. Elle privilégie des fournisseurs proposant des produits et services moins polluants et qui disposent de circuits de récupération et/ou de recyclage, qui permettent de diminuer les consommations, d'économiser et de préserver les ressources et qui mènent une politique de ressources humaines dans le respect de chacun en luttant contre les discriminations et en étant acteur de l'insertion.

Dans le cadre de la dématérialisation du courrier sortant, Solly Azar travaille avec l'Atelier du Courrier, une entreprise sociale et solidaire privilégiant le recrutement des travailleurs en situation de handicap.

Conformité des pratiques

Les filiales du groupe tiennent compte également des obligations réglementaires leur incombant en mettant en place des chartes de bonne conduite, des procédures dédiées et des plans de développement des compétences spécifiques pour les salariés. Les salariés sont ainsi formés sur les principales obligations liées aux activités : lutte contre le blanchiment de capitaux et financement du terrorisme, contre la corruption et conflit d'intérêt. ●



Siège social de Wasquehal

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Ce rapport présente les données extra-financières du Groupe Verspieren, dénommé « Verspieren », pour les exercices 2020 et 2021. L'exercice 2020 couvre la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, l'exercice 2021 couvre la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

L'ensemble des indicateurs est suivi par le directeur juridique, conformité et contrôle interne. Les indicateurs sociaux sont produits sur la base d'une synthèse extracomptable, s'appuyant notamment sur les données sociales issues de la paie et des dossiers du personnel. S'agissant des indicateurs environnementaux, un suivi extracomptable est réalisé. Pour l'électricité, la consommation est au réel sur les exercices 2020 et 2021. La société a mis en place un processus pour produire son bilan carbone tous les cinq ans. Pour les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre, la société réalise une analyse pour définir la matérialité des différents postes et mettre en place un suivi extracomptable qui s'appuie sur l'évolution réelle des déplacements professionnels.

Dans le cadre de ce rapport, le périmètre du groupe est limité aux entités consolidées selon la méthode de l'intégration globale et ayant plus de vingt salariés. Le périmètre est donc constitué des sociétés suivantes pour les années 2020 et 2021 : Verspieren SA ainsi que les sociétés Groupe Solly Azar, Cirano, Verspieren Global Markets, Cabinet Branchet, SAAM, Montmirail, Deleplanque, Collecteam, Yvelin, Brisset Partenaires, Verspieren Côte d'Azur, Optimum, Verspieren Credit & Finance, Dif Assurances, Platus, Verspieren Italia, Verspieren Portugal et la société Alkora ainsi que ses filiales. La société JP Labalette répond aux critères d'intégration du périmètre mais les données relatives à cette société n'ont pu être incluses dans ce rapport.

Démarche de vérification externe

Ces informations sociales, sociétales et environnementales ont fait l'objet de travaux de vérification par l'organisme tiers indépendant Dauge Fideliace SAS, accrédité par le comité français d'accréditation (COFRAC), sous le numéro 3-1077, dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr. ●

Visuel de couverture : siège social de Verspieren SA à Wasquehal

Verspieren, vocation client

