

GROUPE VERSPIEREN

Déclaration de performance
extra-financière



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
Qualité de l'alimentation et lutte contre le gaspillage alimentaire	11
Pour Verspieren	11
Les consommations d'énergies	11
La mobilité et les plans de déplacements	12
Les flottes de véhicules	12
Le parc informatique	13
Le recyclage des déchets	13
La politique d'achats responsables	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	17
Cohésion sociale et culture d'entreprise	17
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
La parité au sein des organisations	22
Les mesures favorisant l'insertion	22
Un dialogue social constructif	22
L'évolution et la mobilité interne	22
Données sociales pour Verspieren et Verspieren SA	23
CONFORMITÉ ET ENGAGEMENTS	24
Pour Verspieren SA	24
Conformité des pratiques	24
Engagements de qualité auprès des assurés santé	25
Engagements sociétaux	25
Choix des sous-traitants et des fournisseurs	26
Pour Verspieren	26
Engagements sociétaux	26
Choix des sous-traitants et des fournisseurs	27
Démarche de vérification externe	28
NOTE MÉTHODOLOGIQUE	28

CHIFFRES-CLÉS DU GROUPE VERSPIEREN

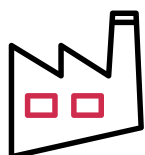
La puissance d'un groupe familial

Avec 25 entreprises et 2287 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. •

438 M € de chiffre d'affaires en 2022



Risques d'entreprises

50 %
du CA

220 M €
de chiffre d'affaires



Assurances de personnes

26 %
du CA

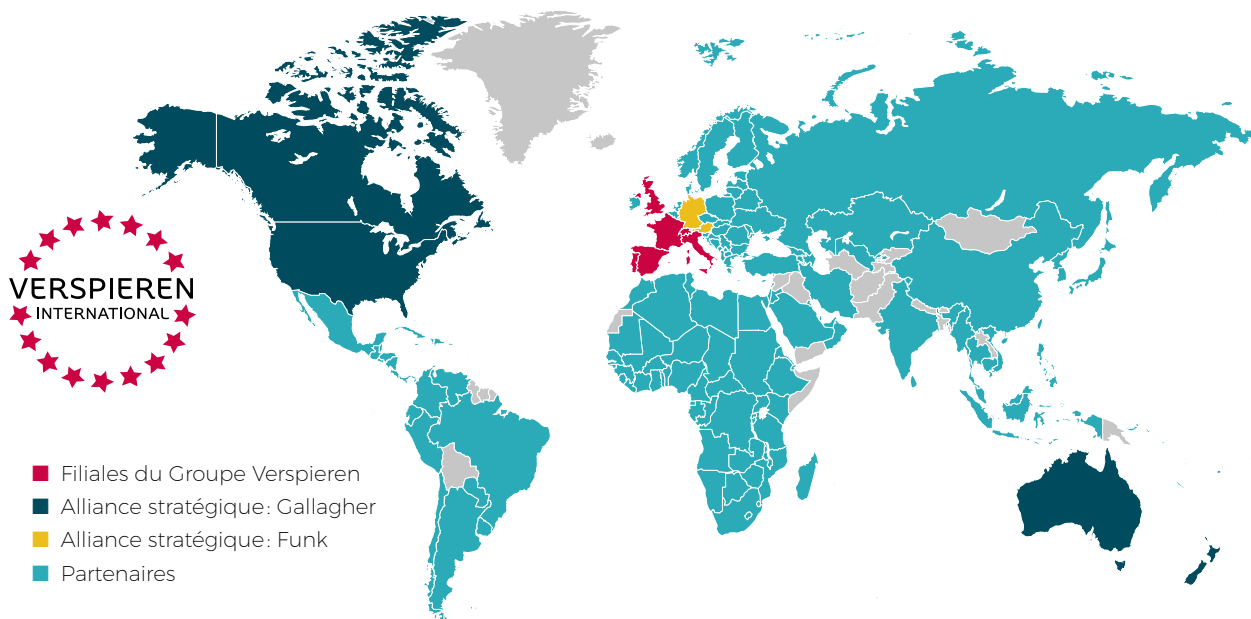
118 M €
de chiffre d'affaires



Partenariats et particuliers

24 %
du CA

100 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 (59) - France

...

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 et le retail:** 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.

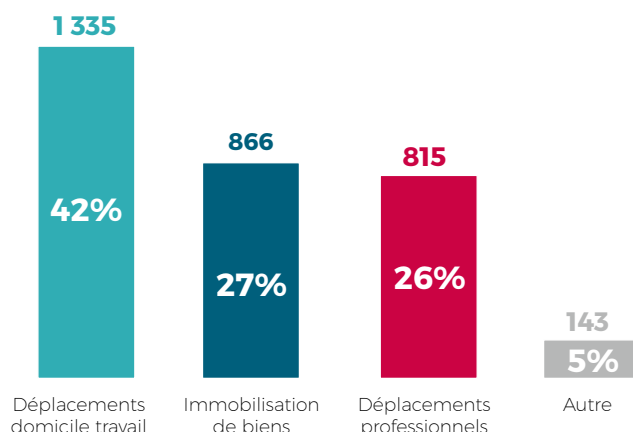
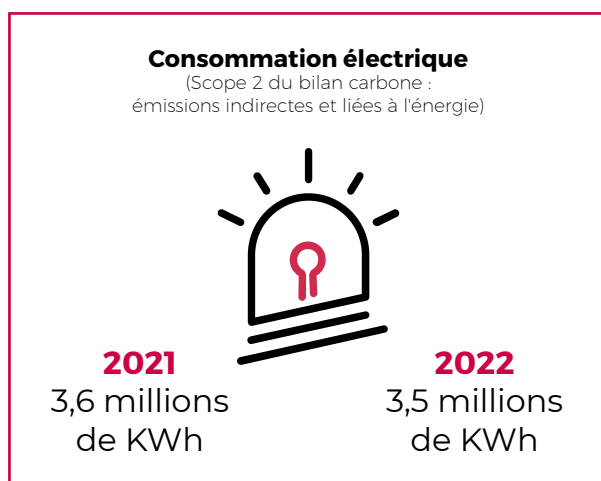
Les ressources naturelles et énergétiques ne sont pas inépuisables et Verspieren est soucieux de son empreinte énergétique. De ce fait, Verspieren apporte une grande vigilance à ne pas surconsommer les différentes ressources et énergies auxquelles il a accès.

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	
		2021	2022	2021	2022
Déplacements professionnels	Voiture personnelle	224 285 km	173 898 km	57	44
	Voiture de fonction (essence)	66 034 litres	73 806 litres	158	177
	Voiture de fonction (diesel)	88 468 litres	93 930 litres	239	254
	Train	1 226 647 km	2 062 388 km	3	6
	Avion	440 283 km	1 223 261 km	61	147
TOTAL				518	628

...
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.

À la suite des baisses des déplacements observés sur les années 2020 et 2021 en lien avec les contextes sanitaires de ces années, l'année 2022 marque un retour à la normale. Au niveau national, les salariés ont réalisé un réel effort pour privilégier les déplacements en train (+68%) plutôt qu'en voiture (+8% 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

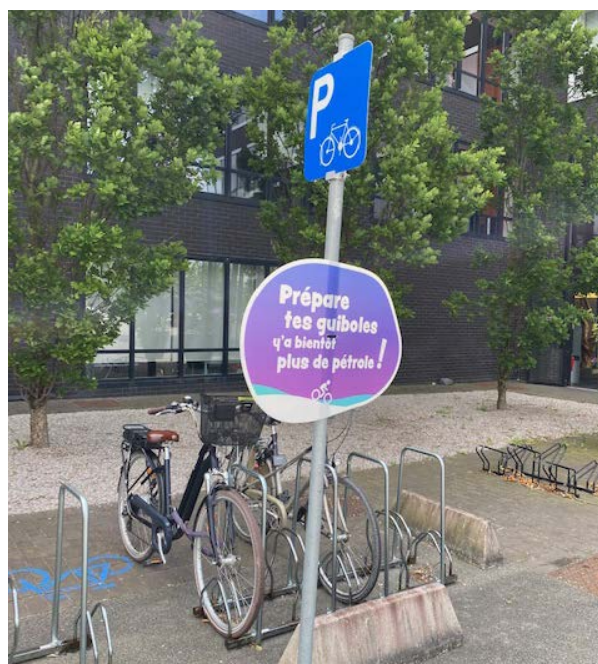
Un plan de déplacement d'entreprise a été élaboré en 2018, afin de réduire les émissions de GES. Il s'articule autour de 3 axes:

- **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

- ...
- 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 Yammer ;
- Un partenariat avec la société Unripe sur le site de Wasquehal avec l'organisation d'atelier pour inciter à l'utilisation des mobilités douces pour se rendre sur le lieu de travail ;
- 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 2022, la consommation d'électricité et de gaz de Verspieren SA est de 1,28 million de KWh, versus 1,45 million de KWh en 2021, soit une baisse de 12,55% par rapport à 2021.

En 2021, la société a remplacé les équipements informatiques par du matériel moins énergivore et a mené une campagne de relamping LED effectuée sur une partie du bâtiment de Wasquehal. En effet, Verspieren SA a opté 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 dans des bâtiments, classés pour partie HQE Construction. Des panneaux solaires sont 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. En 2022, la société applique sur l'ensemble des sites un plan de sobriété pour réduire la consommation sur la période hivernale: dans ce sens, la direction a réduit les plages horaires d'occupation, 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. La société a installé 10 bornes de recharge véhicules électriques/hydrriques rechargeables sur le site de Wasquehal. La gestion des serveurs informatiques est externalisée auprès d'un prestataire éco-responsable.

...



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

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le fournisseur d'énergie du bâtiment de Wasquehal est la société Volterres qui garantit une origine 100% renouvelable de l'électricité fournie et dont 79% provient de sites de production locaux (par éolien de Bapaume, parc photovoltaïque de Cambrai).

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 gestion électronique des documents (GED) contribue à réduire la consommation de papier.

Le recyclage des déchets

Les salariés de Verspieren SA effectuent un tri des déchets papier et recyclables (bouteilles plastiques, cannettes en métal...). Sur le site de Wasquehal, la société a mis en place le tri des déchets alimentaires provenant du restaurant d'entreprise. Le partenariat avec la

société ELISE pour le recyclage du papier, du carton, des cannettes et des bouteilles en plastique permet de donner une seconde vie aux déchets. Les encres d'imprimantes sont également récupérées par le fournisseur LYRECO afin de procéder à leur recyclage.

Collecte à Wasquehal et à Saint-Denis en 2022



41 tonnes et 5,5 tonnes de papiers et cartons

2,1 tonnes de déchets d'équipement électrique et électronique (DEEE)



4,5 tonnes et 0,5 tonne de déchets divers

19,5 tonnes et 6,9 tonnes déchets industriels banals (DIB)



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,



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



Frigo solidaire



Les collaborateurs de Verspieren participent en septembre 2022 au World Clean Up Day, et ramassent plus de 200 kg de déchets.

mammifères aquatiques...). De plus, six ruches ont été installées au printemps 2017, qui produisent une centaine de pots de miel chaque année.

Les collaborateurs de Verspieren SA ont participé au World Cleanup Day à Wasquehal et à La Chapelle-sur-Erdre.

...

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 dans le respect de la saisonnalité des produits (fruits et légumes). Une importance particulière est portée à la traçabilité des produits d'origine animale. 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 » est installé dans la cafétéria du siège social. •

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.

Dans la continuité de 2021, de nombreux travaux de rénovation énergétique ont été réalisés dans un souci de contrôle et de réduction de la consommation d'énergie. Ainsi, Collecteam a procédé à des réaménagements des open-space en 2022 sur une superficie de 80 m² et de nouveaux travaux sont prévus en 2023 cette fois sur une surface de 900 m². Cela a permis de repenser l'isolation intérieure (faux plafond, moquette) ainsi que les systèmes de chauffage et de refroidissement. A ce titre, les 7

CTA (Centrales de Traitement d'Air) du bâtiment de Collecteam ont été changées en 2022 : ces matériaux qui gèrent l'apport d'air neuf extérieur sont plus performants et moins énergivores. La société Branchet a également réalisé des travaux de réaménagement d'une partie de ses locaux en renforçant l'isolation des murs et la société a remplacé les anciennes unités de climatisation et de chauffage par des nouvelles plus économes.

Certaines sociétés se sont installées dans des bâtiments récents, c'est le cas d'Yvelin fin 2022 et de Verspieren Côtes d'Azur qui ont opté pour des bâtiments neufs à basse consommation. Les bâtiments d'Optimum répondent quant à eux aux normes Minergie (norme de performance énergétique).

En plus de travaux sur les bâtiments, des politiques de recherche de d'optimisation de la consommation pour réaliser des économies d'énergies ont été menées dans les différentes sociétés.

Depuis 2022, des communications sur les gestes simples du quotidien ont également été réalisées avec un objectif cible de 19 degrés Celsius dans les locaux et une limitation des systèmes de climatisation (limitée à 25 degrés Celsius).

Les collaborateurs sont également invités à éteindre les chauffages lorsqu'ils quittent les locaux ou bien un arrêt automatique peut être prévu comme c'est le cas chez Solly Azar par exemple. Les systèmes d'éclairage ont été remplacés avec le déploiement d'ampoules LED dans l'ensemble des sociétés. Des systèmes de détecteurs de mouvement pour gérer l'éclairage ont également été installés. Solly Azar a équipé son site de Lille d'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 consommation anormale ou de fuite d'eau afin d'intervenir plus rapidement. Concernant son site de Paris, la société a recours à un système collectif de chauffage et de production d'eau chaude mis en place par la Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU) permettant de limiter la production de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques. Les sources d'énergie utilisées par la (CPCU) pour produire sa chaleur sont majoritairement renouvelables ou issus de système de récupération.

Montmirail prévoit un audit du bâtiment énergétique en 2023 afin de détecter les potentielles faiblesses. L'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit des locaux est également prévue pour 2023.

Afin d'optimiser sa consommation, la société Branchet projette de suivre ses émissions de GES liées aux déplacements pour des expertises médicales.



Les collaborateurs de Solly Azar découvrent leur nouvel environnement de travail à Lille en novembre 2022.

La mobilité et les plans de déplacements

Concernant la mobilité et les plans de déplacements nous distinguons 2 types de déplacements :

- les déplacements bureaux-domicile
- et les déplacements professionnels.

Des plans de mobilité sont prévus pour chacun des déplacements. Concernant les trajets quotidiens, lorsque les locaux sont accessibles en transport en commun les abonnements sont pris en charges à 50% de leur montant pour les sociétés françaises du groupe. Pour les personnes ayant recours aux modes de mobilités douces (vélo ou trottinette), Cirano et Yvelin ont installé des racks à vélo sur leur site. Yvelin a également mis en place un forfait mobilité.

Branchet a mis en place un accord d'entreprise prévoyant le versement d'une indemnité forfaitaire pour les collaborateurs faisant les déplacements domicile/travail avec des moyens de transport en mobilité douce (co-voiturage, véhicule électrique ou hybride, véhicule en auto-partage, vélo).

L'ensemble des sociétés ont déployé des outils de communication pour favoriser les échanges sans se déplacer lorsque cela est possible (visio - teams - téléphone). Dans le cas contraire, les déplacements en train sont privilégiés par rapport aux déplacements en avion.

Les flottes de véhicules

En moyenne, le renouvellement de la flotte automobile a lieu tous les 3 à 4 ans chez Collecteam et Yvelin, tous les 6 ans chez Alkora. Les sociétés du groupe renouvellent désormais leur flotte automobile par des véhicules hybrides ou électriques, Cirano met également en avant une volonté de n'acheter que des véhicules crit'air 1 ou 2 maximum et des véhicules à faible émission de CO2 (- de 117g). Certaines sociétés mettent en œuvre cette politique depuis de nombreuses années: ainsi depuis 2016, Solly Azar n'achète plus de véhicule Diesel et sensibilise ses collaborateurs à l'écoconduite. Montmirail met à disposition ses véhicules électriques

...

...

pour les déplacements professionnels. Chez Branchet, un projet est en cours afin d'installer une borne de recharge pour les véhicules électriques.

Le parc informatique

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

Le parc informatique est renouvelé en moyenne tous les 4 à 5 ans chez Montmirail, Yvelin et Collecteam. Chez Deleplanque, une partie des machines est acquise, le reste du parc est loué pour garantir un matériel performant et nomade. De plus cette année, Solly Azar a remplacé tous ses ordinateurs par des ordinateurs classe A. Concernant le matériel obsolète plusieurs pratiques co-existent au sein du groupe : la société Alkora envoie son matériel à des fournisseurs qui gèrent le recyclage. Chez Cirano et Solly Azar, les ordinateurs sont proposés aux salariés à titre gracieux ou à des associations en vue d'une seconde vie. Enfin la stratégie d'achat de la société Branchet consiste à concentrer ses achats vers du matériel avec un meilleur indice de réparabilité et des serveurs reconditionnés, de plus les anciens matériels réseaux sont conservés afin de servir de matériels test.

Le recyclage des déchets

Les initiatives de recyclage des déchets sont nombreuses dans le groupe. Depuis 2016, Cirano travaille en collaboration avec un service de La Poste RECY GO (système de récupération du papier), ils sont également engagés avec le programme "ressource Smart Return" pour collecter les cartouches d'encre.

Montmirail a signé un contrat avec Lemon tri & Véolia (recyclage des déchets alimentaires, canettes, bouteilles plastiques mais aussi piles et néons). Ils sont également en partenariat avec la société B&P Environnement pour le recyclage du papier. De plus, la société a travaillé avec l'association Recyclop. Celle-ci est chargée de sensibiliser les fumeurs vers des gestes éco-responsables et de revaloriser les déchets provenant des mégots en générant de l'énergie électrique.

Les déchets verts provenant de l'entretien des espaces extérieurs chez Collecteam sont recyclés, ils sont transformés en énergie, paillage, compost.

Solly Azar a également signé des contrats avec plusieurs sociétés :

- la société ELISE, qui collecte et transfère les déchets dans sa filière de valorisation tout en créant des emplois solidaires en employant des personnes en situation de handicap ou en difficultés d'insertion :

- son prestataire PAPREC procède à la collecte des papiers-cartons afin d'être recyclés et transformés en fibres cellulosiques de recyclage ;
- enfin, tous les déchets DEE sont récupérés par une 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.

Afin de limiter le gaspillage alimentaire la société Branchet procède à des distributions de produits alimentaires non consommés lors des séminaires de formation à des associations caritatives.

La politique d'achats responsables

Des critères de sélection liés aux politiques RSE des prestataires sont intégrés dans les choix des fournisseurs. Le groupe promeut les achats éco responsables en limitant leur impact sur l'environnement. Les sociétés du groupe ont à cœur de sélectionner des fournisseurs régionaux.

Montmirail a par exemple mis en place une charte fournisseur. Cela permet à l'ensemble des collaborateurs de connaître les critères de sélection des fournisseurs.

Solly Azar privilégie des fournisseurs proposant des produits et services moins polluants, disposant de circuits de récupération et/ou de recyclage, et menant des politiques de ressources humaines luttant contre les discriminations et favorisant l'insertion. De plus les livraisons sont rationalisées pour limiter les impacts sur les émissions.

Cirano travaille principalement avec des fournisseurs certifiés ISO 14001 (norme de management de l'environnement). En matière de consommation, les entreprises ont réduit leur consommation de papier et achètent du papier écologique en limitant le recours aux impressions.

Afin de limiter l'utilisation de plastique à usage unique, Solly Azar a distribué à l'ensemble des collaborateurs des gobelets réutilisables, gourde, kits couverts réutilisables et Tote bag Made in France et tote bags (sacs en tissu) fabriqués en France.

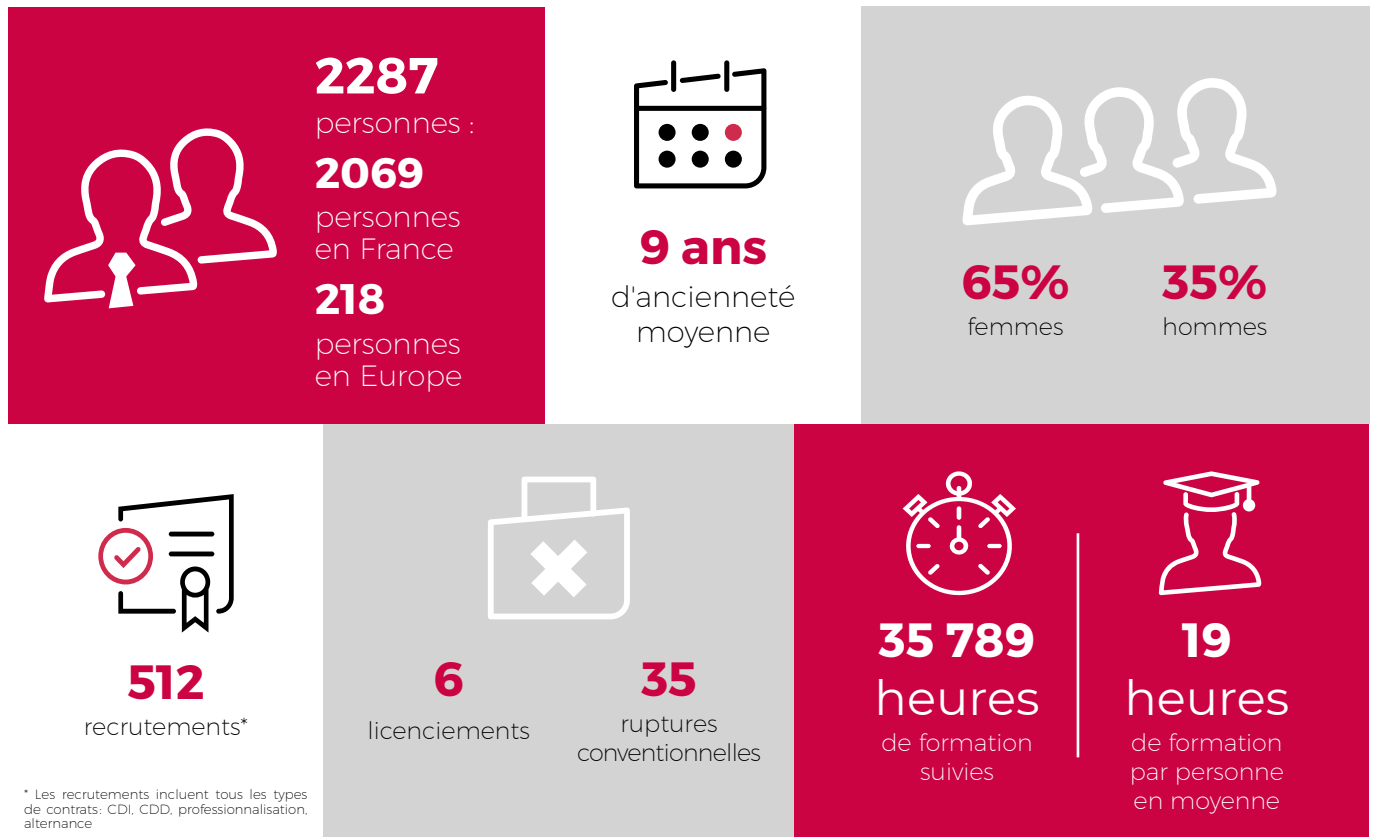
La préservation de la biodiversité

Des actions de préservation de la biodiversité sont menées au sein du groupe. Chez Solly Azar et Collecteam, les prestataires pour le nettoyage des locaux utilisent des produits ecolabellisés. Collecteam a recours à un fournisseur d'espaces verts limitant l'utilisation de produits phytosanitaires. Alkora a procédé en 2022 à un projet de reboisement local. ●

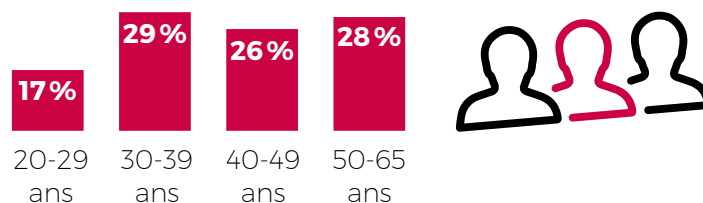
INFORMATIONS SOCIALES

Au niveau de Verspieren, les effectifs ont légèrement augmenté entre 2021 et 2022 (+2,7%). Un effort très important a continué à être fourni sur la formation, ainsi 19 heures de formation annuelle par collaborateur, en moyenne, ont été réalisées sur 2022.

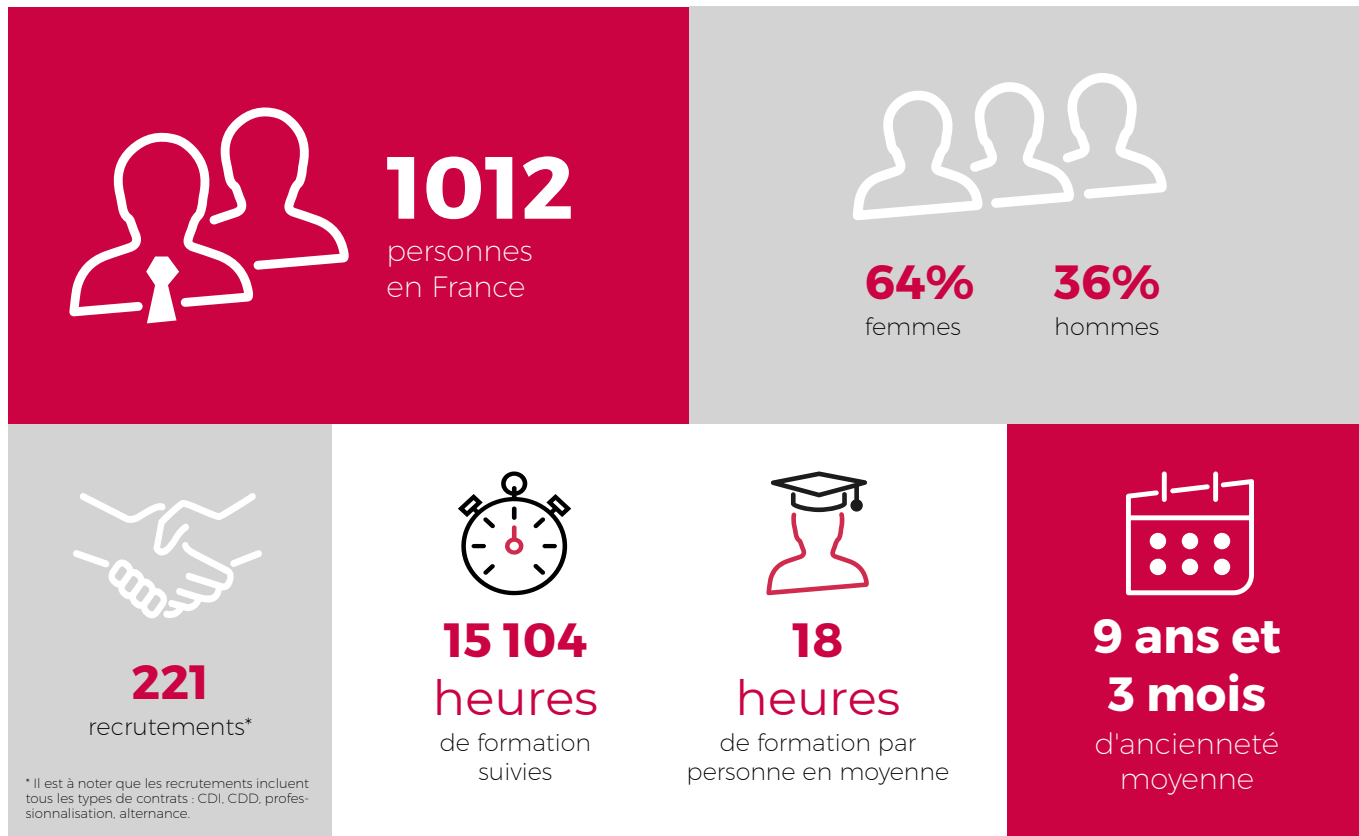
Chiffres 2022 Verspieren



Répartition par tranche d'âge



Chiffres 2022



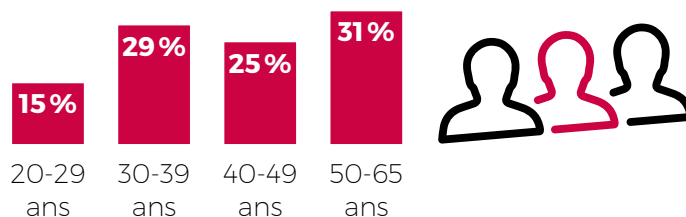
La politique salariale

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'entreprise 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.

Répartition par tranche d'âge Verspieren SA



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 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 à propos des collaborateurs, afin de procéder à des augmentations de salaire, des change-



Les ruches de Verspieren au siège social de Wasquehal

...

ments 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 d'entreprise a été négocié avec les organisations syndicales en juin 2015 et un avenant a été signé en 2021. Cet accord met en place pour la plupart des services de l'entreprise des horaires variables avec des plages fixes de présence. Les horaires variables sont un réel avantage pour les collaborateurs et permet plus de flexibilité, une liberté d'organisation des journées de travail sous réserve de respect des plages horaires fixes et un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Concernant les conditions de travail, les différents sites sont rénovés très fréquemment. Par exemple, à partir de 2022, un plan de rénovation des bâtiments de Wasquehal a été mis en place pour aller vers plus de flex office.

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. À la suite des aux différents confinements, l'entreprise a

souhaité renégocier son accord temps de travail notamment sur la partie relative au télétravail afin de l'ouvrir au plus grand nombre.

Le télétravail est de 1 à 2 jours avec une possibilité pour le salarié habitant à plus d'une heure et/ou à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail de demander 3 jours de télétravail. En plus, les salariés bénéficient de 24 jours de télétravail occasionnel en raison de circonstances exceptionnelles comme des grèves, des intempéries sous réserve de l'accord de leur manager.

Pour le télétravail régulier, le salarié peut demander un écran supplémentaire, un clavier et une souris ainsi qu'une chaise de bureau. Il bénéficie en outre d'une indemnité nette de 10€/jour.

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.

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. Des activités sportives sont également proposées.

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 fa-

...



Ateliers yoga et aromathérapie lors de la semaine de la qualité de vie au travail 2022.

...
 vorise le bien-être au travail : le sommeil, la nutrition, la gestion des émotions, l'activité physique, les relations bienveillantes.

La direction des Ressources humaines a mis en place la présence d'une psychologue pour le service ADP gestion pour donner suite à une remontée du CSE du 1er février au 26 avril 2022 avec 11,5 jours de permanence et 45 entretiens réalisés.

Les mesures liées au contexte sanitaire

À la suite du au contexte sanitaire des années 2020 et 2021, 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.

Equipement 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. Depuis l'exercice clos 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.

Mobilité interne et gestion des carrières

Afin de développer la mobilité interne et la gestion des carrières, sur l'année 2022 la direction des Ressources humaines a défini un process s'appuyant sur plusieurs outils. Verspieren SA a ainsi rédigé une charte de mobilité interne. La DRH a également mis en place une charte de cooptation, à partir du 1er septembre 2022 afin d'inciter les collaborateurs de l'entreprise à recommander des candidats talentueux et motivés issus de leur réseau, dans l'optique d'un recrutement dans l'entreprise.

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 de Verspieren.

Cohésion sociale et culture d'entreprise

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

En 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. En 2022, Verspieren SA a organisé 2 Welcome Days pour

...

les alternants afin de leur permettre de découvrir l'entreprise et ses directions. Au cours de ces journées, ils ont pu rencontrer des membres de la direction générale et des anciens alternants désormais en CDI.

Lors des départs à la retraite, l'entreprise prend en charge les pots de départ de ses salariés avec un budget limité. Si le salarié décide de ne pas organiser un pot de départ un don à une association de son choix sera effectué.

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 une quinzaine d'année, la quasi-totalité des accords a été signée à l'unanimité des syndicats.

Depuis 2019, deux organisations syndicales (CFDT et CGT) sont représentées au sein de l'entreprise et l'ensemble des instances du personnel (CSE, CSSCT, ect) est convoqué aux échéances légales. Il existe en outre une section syndicale avec la CFTC.

L'année 2022 a été riche en négociations et en accords signés :



Prime transport 100%



Accord NAO 2021



Accord sur 3 jours d'absences rémunérées par an et par enfant malade de moins de 12 ans



Accord supplémentaire de participation X2

Le dialogue d'entreprise est riche puisque 2 accords ont été signés en 2022 :

- La négociation annuelle obligatoire (NAO) prévoit une augmentation collective et une enveloppe complémentaires pour les augmentations individuelles, une prise en charge des transports en commun à 100% et 3 jours d'absence rémunérée par an et par enfant malade de moins de 12 ans.
- Le second accord important est l'accord de supplément de participation qui a permis de multiplier par 2 la participation.

8 réunions mensuelles de CSE ont été organisées et 3 CSE extraordinaires ainsi que 4 réunions de CHSCT. La Direction a informé et consulté le CSE sur les 3 blocs de consultation à savoir les orientations stratégiques, la situation économique et financière ainsi que la politique sociale (sur ce dernier point il a été convenu avec les membres du CSE de plusieurs consultations en fonction des différents thèmes).

En 2022, la société Verspieren SA a distribué 39 médailles du travail.

La formation, un axe majeur de développement

Verspieren SA a depuis longtemps une politique dynamique et reconnue en matière de formation. Le plan de développement des compétences étant un outil au service de la stratégie d'entreprise et de la réussite collective, Verspieren SA s'inscrit dans la continuité de 2021 avec pour objectif de continuer à

...

...

faire de Verspieren «une entreprise dans le présent, humaine et performante».

2022 a été l'année de l'accompagnement, sur de nombreux points :

- des managers dans leur rôle au quotidien, leur posture et le développement des collaborateurs(rices) ;
- de l'ensemble des collaborateurs(rices) dans leur parcours professionnel individuel au travers d'une nouvelle version d'entretien mais également dans la maîtrise des outils de gestion et des pratiques internes et ce, afin de satisfaire au mieux les clients ;
- des nouveaux collaborateurs(rices) grâce à la construction de parcours d'intégration efficient permettant à chacun une prise de poste rapide et réussie.

Des actions de formations collectives permettant d'acquérir des compétences liées à nos métiers et/ou nos obligations légales ont également été proposées. Pour le suivi de ces actions, la DRH a investi dans l'outil Skillup.

Chez Verspieren SA, 15 104 heures de formation ont été dispensées en 2022 (soit environ 18 heures par salarié ayant eu accès à une formation) contre 11 640 heures en 2021 (soit environ 13 heures par salarié ayant eu accès à une formation). Après deux années restreintes en termes d'heures de formation du fait des complexités d'organisation liées au contexte sanitaire, les collaborateurs ont pu reprendre les programmes de formations tant en interne qu'en externe.

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.

Les formations sont essentiellement techniques et réglementaires, orientées vers le cœur de métier à plus de 90%. 2022 a été l'année de la continuité en termes d'orientations. Des formations liées aux bonnes pratiques du management et de l'accompagnement ont été mises en place.

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 prin-

...

...

cipe 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.

Un accord relatif à l'égalité des traitements a été signé en 2021 par la CFDT et la CGT. Cet accord marque l'engagement de l'entreprise pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'accord se construit autour de quatre grands objectifs. Le premier objectif est de garantir l'accès à la formation professionnelle en facilitant l'organisation des entretiens professionnels et en facilitant le retour du collaborateur après une longue absence, ainsi ce dernier sera prioritaire pour suivre les actions de formation. Le second objectif est de garantir des conditions de travail équitables : pour cela Verspieren facilite et encourage le temps partiel choisi jusqu'aux 6 ans de l'enfant et 3 ans d'ancienneté sont garanties pour les congés parents à temps plein pour 100% des collaborateurs. L'accord vise également à résorber les écarts de rémunération effectifs, pour cela, la société maintient le salaire de 100% des collaborateurs bénéficiant d'un congé paternité et d'accueil d'enfant, la direction des ressources humaines a pour objectif de sensibiliser les managers et de contrôler les augmentations accordées pour lutter contre les discriminations. Enfin le dernier objectif de cet accord est d'améliorer l'articulation vie professionnelle et vie personnelle en favorisant le droit à la déconnexion et débiter les réunions avant 17h.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Depuis plusieurs années, Verspieren a une politique de maintien dans l'emploi de l'ensemble de ses collaborateurs.

Aussi la société a recouru 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 so-

ciété s'assure que les moyens nécessaires soient mis en place pour le maintien dans l'emploi.

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

En 2022, l'entreprise a décidé de se faire accompagner par l'AGEFIPH pour réaliser un diagnostic action mené d'avril à septembre 2022 : la première étape réside dans la réalisation d'un diagnostic mené par la société de conseil AGS, partenaire de l'AGEFIPH. L'objectif du diagnostic est d'aboutir à un plan d'action. Pour cela, une équipe d'ambassadeurs a été désignée.

La société a également signé un partenariat :

- avec le GEIQ Emploi & Handicap afin de créer des parcours de formations et recruter de nouveaux talents.
- avec l'association Assure moi un projet, dont la vocation est d'attirer, former et accompagner des personnes en situation de reconversion professionnelle vers le secteur de l'assurance.

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 2022, la DRH a participé au salon des compétences Cadres de l'APEC à Paris La Défense. Elle a également participé à des campagnes de recrutement pour les alternants et un job dating en septembre 2022 qui a permis de recruter 15 collaborateurs.

Pour Verspieren

L'organisation du temps et des conditions de travail

Les collaborateurs ont accès à de nombreux aménagements d'horaires.

Chez Verspieren Côte d'Azur, l'été, les horaires de travail se situent entre 9h et 15h, les collaborateurs tra-

...



Les collaborateurs de Montmirail partagent un repas de Noël.

...
 travaillent 37h par semaine sur 2 plages horaires au choix et cotisent pour 1 RTT par mois.

Chez Montmirail les salariés ont un droit à récupération de leurs heures supplémentaires à hauteur de 2h par mois maximum.

Chez Branchet les collaborateurs ont accès à des aménagements du temps de travail (mi-temps à 80% ou 90%) ou à des temps partiels thérapeutiques.

En 2021, Deleplanque a fait face à un turn-over important. Le management a donc décidé de se faire accompagner par le Pôle Santé Travail afin de réaliser une étude sur les conditions de travail et l'ergonomie. Les principales recommandations concernant notamment la lisibilité des organisations, la cohésion et le bien-être ont été mis en place.

La qualité de vie au travail

A titre d'illustration, Alkora organise tous les ans un concours de cartes de Noël où participent les enfants des collaborateurs mais aussi des événements festifs: 2022 a donné lieu à la célébration du 25ème anniversaire d'Alkora.

Cirano a fêté ses 20 ans en mars 2022, ils ont également organisé des jeux aux seins de locaux, des

petits déjeuners ou encore une opération "tous en rose" dans le cadre d'octobre rose avec une collecte de don pour la ligue nationale contre le cancer. La société Branchet a organisé une convention virtuelle rassemblant l'ensemble des collaborateurs et les partenaires avocats et assistants conseils de ses 3 sites.

Chez Collecteam, chaque nouveau collaborateur se voit attribuer un parrain lors de son intégration et suit un parcours de formation adapté au poste et à son profil spécifique. De plus, Collecteam a à cœur de faire participer ses collaborateurs à la vie de l'entreprise, dans ce sens un groupe de travail a été créé, il est composé d'une quinzaine de collaborateurs. Leur rôle est de proposer et développer des actions destinées à faire vivre les valeurs et la culture d'entreprise et à renforcer la cohésion. Un nouvel appel à candidatures pour renouveler ce groupe et porter de nouveaux projets a eu lieu en décembre 2022. Parmi les actions déjà réalisées et qui se poursuivent, on peut noter : amélioration de l'accueil des nouveaux collaborateurs, mise en place de "Matinales", réaménagement de la salle de restauration, parrainage d'associations locales, mise en place d'une bibliothèque solidaire.

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

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail, différentes actions sont menées par la société Branchet comme

...

la réception et la distribution des colis ou encore l'entretien des véhicules pendant les heures de travail.

Chaque entité accorde une place importante dans la formation de ses salariés. Les budgets consacrés à la formation sont supérieurs aux obligations réglementaires. Cela traduit le souhait des sociétés de Verspiere 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.

De plus des formations sur des compétences comportementales permettent aux collaborateurs d'améliorer leur compétence managériale et leur technique de communication.

La parité au sein des organisations

Au sein des différentes entités, les modalités de recrutement, 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. Il en est de même pour l'accès à la formation. La société Collecteam a rédigé une charte de laïcité.

De nombreuses actions sont menées en faveur de l'égalité homme/femme. Alkora est en cours de négociation d'un "plan d'égalité" avec les syndicats représentatifs, il en est de même chez Collecteam qui a prévu de déposer un plan d'action à la DIRECCTE début 2023.

Solly Azar a signé un accord en janvier 2022. Yvelin a également développé un plan d'action égalité Homme/Femme. Ce plan d'action se construit au travers de 6 domaines (formations, rémunération, respect des obligations contre les agissements sexistes...), 10 objectifs, des moyens d'actions et des indicateurs pour mesurer l'efficacité des actions. L'indice d'égalité professionnelle est calculé dans la société Collecteam et s'élève à 92 % (en hausse de 4% par rapport à l'année 2021).

L'indice d'égalité professionnelle est de 67% dans la société Branchet. A la suite du partenariat de 2020 « Donner des elles à la santé », la société a mis en place une action « Donner des elles à Branchet », visant à faciliter les conditions de travail des femmes dans la société. De plus, une parité parfaite a été mise en place au sein de l'équipe de direction.

Les mesures favorisant l'insertion

Collecteam, Montmirail et Cirano ont mis en place des actions spécifiques afin de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de leur structure. Collecteam aménage les postes de travail qui sont rendus accessibles aux personnes à mobilité réduite et tous les recrutements sont ouverts aux personnes présentant un handicap.

La direction de la société Montmirail a désigné un référent handicap. Enfin, la société Cirano a signé un accord avec une agence de communication, l'entreprise les Papillons de jour en 2022.

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'action spécifique.

Un dialogue social constructif

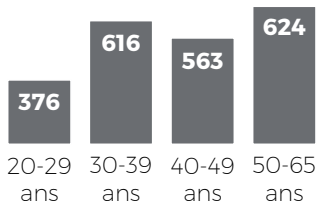
Un accord d'intéressement a été signé chez Leria et Yvelin ainsi que chez Cirano sur la base d'une décision unilatérale de l'entreprise sur la prime de partage de la valeur. Cette décision a toutefois été prise en accord avec le CSE. La société Montmirail a signé un accord de médaille du travail, et un accord de versement d'une prime de partage de valeur.

L'évolution et la mobilité interne

Chez Collecteam, la mobilité interne est un objectif majeur de la politique RH de l'entreprise pour assurer la montée en compétence et fidéliser les collaborateurs. Les postes laissés vacants suite à des départs ou des mobilités sont prioritairement proposés en interne. 12 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité interne (changement de poste) en 2022. Plan de gestion des carrières : en moyenne, un salarié est promu tous les 2 ans. Les souhaits d'évolutions abordés lors des entretiens professionnels sont partagés avec les chefs de service et sont à l'origine d'évolutions fréquentes.

La société Branchet a ouvert un nouveau bureau à Lyon pour répondre à la demande de mobilité des collaborateurs, et une mobilité plus large est également possible à Marseille, Paris, Lille. 8 personnes ont pu bénéficier d'une mobilité interne et un plan de gestion des carrières est également en cours de rédaction. ●

Répartition par tranche d'âge

**Données sociales pour Verspieren****2021**

2179 personnes, dont :

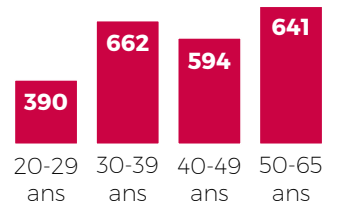
- 1957** personnes en France
- 222** personnes en Europe
- 118 M €** masse salariale
- 9 ans et 6 mois** ancienneté moyenne
- 756 (35%)** hommes
- 1423 (65%)** femmes
- 603** recrutements
- 13** licenciements
- 8** ruptures conventionnelles
- 31770 heures** formation suivies
- 17 heures** formation par personne en moyenne

**2022**

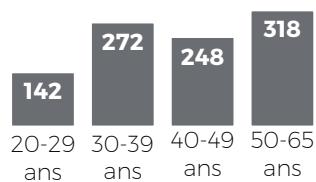
2287 personnes, dont :

- 2069** personnes en France
- 218** personnes en Europe
- 118 M €** masse salariale
- 9 ans** ancienneté moyenne
- 809 (35%)** hommes
- 1478 (65%)** femmes
- 512** recrutements
- 6** licenciements
- 35** ruptures conventionnelles
- 35 789 heures** formation suivies
- 19 heures** formation par personne en moyenne

Répartition par tranche d'âge



Répartition par tranche d'âge Verspieren

**Pour Verspieren SA****2021**

981 personnes

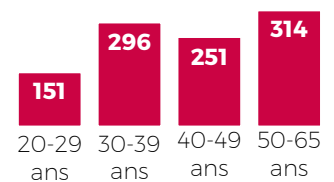
- 981** personnes en France
- 10 ans** d'ancienneté moyenne
- 337 (34%)** hommes
- 644 (66%)** femmes
- 339** recrutements
- 11640 heures** de formation suivies
- 13 heures** de formation par personne en moyenne

**2022**

1 012 personnes

- 1 012** personnes en France
- 9 ans et 3 mois** d'ancienneté moyenne
- 365 (36%)** hommes
- 647 (64%)** femmes
- 221** recrutements
- 15 104 heures** de formation suivies
- 18 heures** de formation par personne en moyenne

Répartition par tranche d'âge Verspieren



CONFORMITÉ ET ENGAGEMENTS



Le siège social de Verspieren à Wasquehal

Toutes les sociétés de Verspieren 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 de Verspieren 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 respecte la réglementation en vigueur et notamment a mis en place des procédures d'identification de ses clients, a recensé les opérations nécessitant une vigilance particulière et a pris connaissance des modalités de déclarations de soupçons.

Par ailleurs, une politique de lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt est en place et documentée.

...



L'équipe de Verspieren SA rend visite à La Cravate Solidaire après avoir collecté près de 230 kg de vêtements pour l'association.

...
Un code de conduite éthique est élaboré et partagé à l'ensemble des salariés rappelant le cadre règlementaire, 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 SA 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.

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.

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

En tant que mécène, Verspieren SA apporte son 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 écono-

...

miques 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 2022, les salariés de Verspieren SA ont participé à des collectes de vêtements collectives (228,5 kg collectés au global sur 3 sites).

En 2022, Verspieren SA a remis du mobilier (10 bureaux et armoires) à des associations comme La cravate solidaire et à des écoles.

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.

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

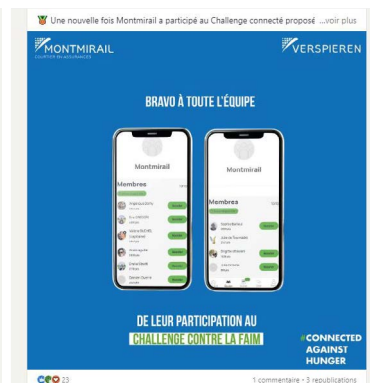
Pour Verspieren

Engagements sociétaux

Verspieren, au travers de ses différentes entités, participe à de nombreux projets sociétaux tels que des collectes de vêtements pour Emmaüs, des aides financières en faveur d'association locales caritatives et d'insertion (unité pédiatrique de Orléans, Restos du cœur...), la société Brisset soutien la fondation IESEG. D'autres participent à des manifestations sportives, à titre d'exemple, en 2022, les collaborateurs de la société Collecteam ont participé aux Foulées Roses permettant de collecter des fonds pour la lutte contre le cancer. De plus, la société Branchet a couvert gracieusement les actions humanitaires des clients médecins.



Le 2 octobre 2022, 36 collaborateurs de Collecteam participent aux Foulées Roses, organisées par la Ligue contre le cancer.



Du 23 mai au 7 juin 2022, les collaborateurs participent au challenge connecté organisé par Action contre la faim. Au total, 1 million de km cumulés ont permis de collecter près de 500 000 euros.

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.

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 ainsi sur leur tissu local pour pérenniser leurs équipes et faire évoluer les compétences de chacun. La société Montmirail collabore avec l'entreprise Emplitude, premier label RSE territorial en France qui valorise les actions et bonnes pratiques en matière d'emploi et d'insertion.

Par l'intermédiaire de ses filiales, le groupe participe à de nombreux salons et clubs professionnels. 90% des embauches de la société Collecteam sont satisfaites sur le marché local.

Branchet soutient la fondation Fondapro. Celle-ci est engagée pour la prévention du risque médical au travers de plusieurs axes : le dialogue, la formation, la recherche...

Choix des sous-traitants et des fournisseurs

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

La société Alkora a établi une fiche de qualité pour les fournisseurs et les sous-traitants afin de regrouper les informations et la société Cirano a mis en place des critères RSE pour sélectionner ses parties prenantes, basés sur les procédures, les produits, équipement de fabrication.

...



Verspiere SA contribue à la vente de brioches au profit de l'association Les Papillons blancs.

...

La société Branchet a décidé de mener des entretiens avec les différentes parties prenantes (assistants conseils, avocats, prestataires...) assisté par le cabinet Innov'RH afin de recueillir les avis, attentes et commentaires sur les enjeux dont la société devrait s'emparer en priorité.

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.

Dans ce sens la société Collecteam a rédigé une charte éthique disponible sous l'intranet de la société pour sensibiliser les collaborateurs à la prévention de la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts et les collaborateurs suivent le module de formation crée par la CSCA (syndicat des courtiers d'assurance) sur la loi Sapin 2 (loi sur la prévention et détection de la corruption).



Solly Azar soutient l'association « Un rêve à moto » lors d'une manifestation de motards organisée en faveur des enfants handicapés à St Nizier d'Azergues (69).Marseille

Satisfaction client au cœur des priorités

Dans la société Collecteam, la satisfaction clients est mesurée au quotidien via un outil de qualité interne « Amélio » qui détecte toute non-conformité et réclamation. Une enquête annuelle est réalisée après des assurés : la note de satisfaction globale 2022 s'établit à 7,8/10 et le taux de recommandation est de 81%. Afin de garantir la qualité de ses services, les sociétés Alkora et la société Verspiere en Italie ont obtenu la certification de qualité ISO 9001.

Conformité des pratiques

La société Cirano a mis en œuvre un certain nombre de procédures au service de la sécurité et de la santé: un bilan de santé, réalisé en collaboration avec ASMIS, est obligatoire pour les salariés à l'embauche, un suivi est réalisé tous les 3 à 5 ans et une visite médicale de retour à l'emploi pour tout arrêt maladie de plus de 30 jours. Concernant la sécurité incendie et premiers secours : un contrôle annuel des équipements de sécurité est réalisé, la direction a mis en place une formation incendie et évacuation des locaux en 2015 qui sera revue en 2023. De plus, un des salariés de l'entreprise est également sapeur-pompier volontaire depuis 2019 et des formations de premiers secours ont été effectuées en 2022 auprès de 4 salariés. ●



Siège social de Wasquehal

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Ce rapport présente les données extra-financières du Groupe Verspieren, dénommé «Verspieren», pour les exercices 2021 et 2022. L'exercice 2021 couvre la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, l'exercice 2022 couvre la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

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 2021 et 2022. 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 2021 et 2022 : 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, Alkora.

Les sociétés JP Labalette / Léria et Tresoptim, ont été intégrées dans périmètre pour l'exercice 2022. Les données relatives aux heures de formation n'intègrent pas de données relatives aux sociétés JP Labalette, Platus et Tresoptim.

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

