

wtw

# Inkludering & mangfold

RAPPORT 2024



# INN H O L D

- 1 Et ord fra vår CEO
- 2 Våre verdier
- 3 Kjønnnsbalanse
- 4 Aldersfordeling
- 5 Kompensasjon og goder
- 6 Organisering
- 7 I&M-prestasjoner
- 8 Våre I&M-prioriteringer

## 1 ET ORD FRA VÅR CEO

Hos Willis Towers Watson AS («**WTW Norge**») mener vi at en kultur for inkludering og mangfold («**I&M**») er avgjørende for vår virksomhet og for våre kunder. Vi jobber aktivt for å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle blir hørt, respektert og verdsatt for den de er, uavhengig av kjønn, funksjonsnivå, religion, seksuell legning eller kjønnsorientering.

Denne rapporten presenterer hvordan WTW aktivt jobber for å forbedre kjønnnsbalanse og inkludering i hele selskapet og hva vi gjør for å forhindre enhver form for diskriminering.

Rapporten beskriver også hvordan vi jobber for å sikre at alle våre prosesser underbygger våre I&M-ambisjoner og mål.

Den årlige inkluderings -og mangfoldsrapporten fungerer som et viktig verktøy for oss for å måle fremgangen vi har gjort mot vårt mål. Det gir en mulighet til å anerkjenne og feire det som fungerer, samtidig som det peker på muligheter for ytterligere forbedringer. Dette er et viktig verktøy for å kommunisere vårt perspektiv og hvordan vi skal jobbe for å sikre mangfold og inkludering for alle våre ansatte, kunder og samarbeidspartnere.

Ledergruppen har økt sitt fokus på I&M-spørsmål i 2023, og vil fortsette med det fremover.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Erik Mellbye'.

På vegne av **wtw**  
Erik Mellbye  
Leder for WTW Norway

## 2 VÅRE VERDIER

I WTW skaper vi bærekraftige løsninger for å beskytte våre ansatte og kunder mot risiko som treffer disse, deres eller vår virksomhet og miljøet. Vi er stolte av verdiene våre, og vi er sikre på at kjerneverdiene våre er nødvendige for å bidra til vår innsats for en mer inkluderende og mangfoldig arbeidsplass.



### Respekt

Vi møter våre kunder, samarbeidspartnere, kollegaer og myndigheter med respekt, entusiasme og engasjement, og bygger våre relasjoner på åpenhet, ansvarlighet og profesjonalitet.



### Integritet

Vi er uavhengige og til å stole på – vi holder det vi lover. Vi er åpne, ærlige og ansvarlige overfor våre kunder, samarbeidspartnere, kollegaer og myndigheter. Vi skal alltid opptre i samsvar med gjeldende lover, regler og god meglerskikk.



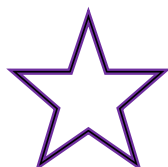
### Kundefokus

Vi er kundens ombudsmann og skal alltid ivareta kundens interesser overfor forsikringsselskapet. Vi forstår kundenes behov – vi strekker oss alltid litt lenger for å levere på kundenes forventninger og for å skape verdier for kundene.



### Teamarbeid

«If you take one of us – you get all of us». Vi skaper innovative løsninger og konsepter til våre kunder. Vi skreddersyr kundeteam etter kundens ønsker og behov – uavhengig av vår egen organisering – til kundens beste.



### Kvalitet

Vi skal alltid være engasjert og interessert i våre kunder – vi skal alltid levere kvalitet til våre kunder i alle ledd av verdikjeden. Vi skal være best på kompetanse og kvalitet ved å legge til rette for personlig utvikling og kompetansebygging gjennom et godt utviklings- og læringsmiljø – til beste for våre kunder

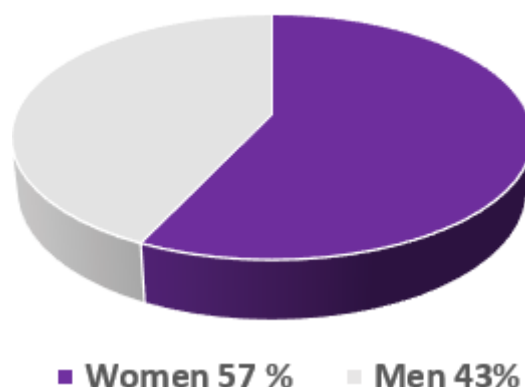
Med verdiene ovenfor er vår ambisjon å være den største, mest lønnsomme og foretrukne megleren i Norge – og å være det foretrukne stedet å jobbe i meglerbransjen. WTW sine verdier er våre retningslinjer og fungerer som et kompass for alle våre ansatte og enheter overfor kolleger, kunder, leverandører og forretningspartnere.

### 3 KJØNNBALANSE

Per 31. desember 2023 sysselsatte WTW Norge 137 personer (133 personer per 31. desember 2022), arbeidsmiljøet er godt, noe som også fremkommer av våre All-Employee Engagement Surveys og med et totalt sykefravær på 3,7 % (2022: 4,51 %) (2,9 % langsiktig – 0,8 % kortsiktig). Ingen av de langvarige sykmeldingstilfellene var arbeidsrelaterte.

Vårt mål er å fortsette å leve opp til vår ambisjon om å være et selskap med kjønnsbalanse på alle nivåer, i hele organisasjonen. Per 31. desember 2023 sysselsatte Wills Towers Watson 78 kvinner og 59 menn (2022: 76 kvinner og 57 menn). Du kan se vår samlede statistikk nedenfor:

Status Gender Balance

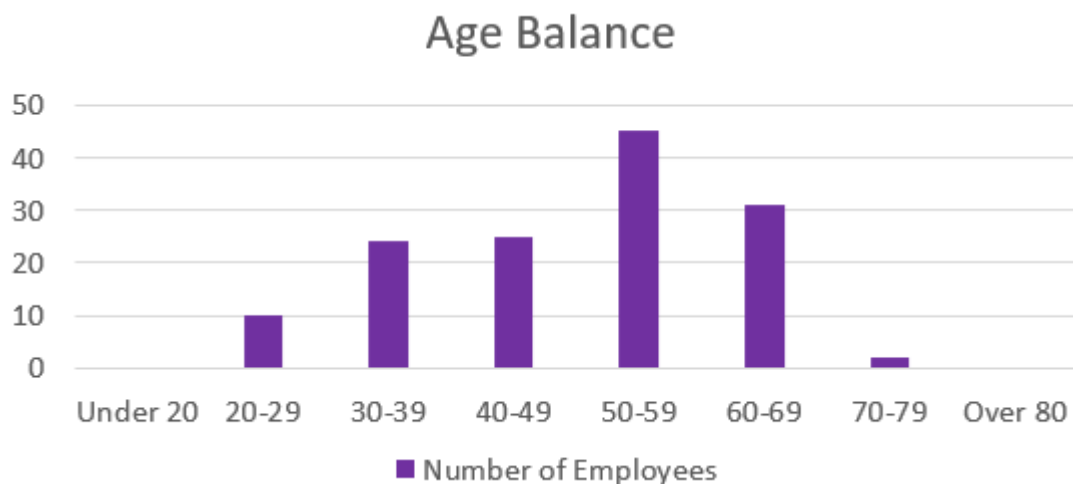


Gender Balance Given in numbers		Non-permanent Employees Given in percentage over total number of employees		Parental Leave Given in total of weeks of parental leave		Part-time Employees Given in percentage over total number of employees		Non-voluntary Part-time Employees Given in percentage over total number of employees		Recruitment	
Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
78	59	1,5%	1,5%	97	15	2,1%	0,7%	0%	0%	6	9

WTW oppfordrer alle ansatte til å benytte foreldrerettighetene som er gitt av lovgiver fullt ut. Både våre kvinnelige og mannlige ansatte benytter permisjonen fullt ut, og vi har et godt samarbeid med dem i permisjonstiden.

## 4 ALDERSFORDELING

Tabellen under viser alderssammensetningen hos WTW Norge per 31.12.2023:



Vi følger arbeidsmiljøloven og arbeidstakere i WTW Norge går av med pensjon senest ved fylte 70 år. WTW Norges ambisjon er at alle ansatte jobber og bidrar i vår virksomhet til de fyller 70 år. For å nå denne ambisjonen, og sikre at medarbeiderne opplever de siste 10 årene som motiverende, produktive og utviklende, gjennomfører leder en medarbeidersamtale (seniorsamtale) når den ansatte fyller 60 år. Hensikten med seniorsamtalen er å sammen finne ut hvordan man kan utnytte kompetansen og erfaringen blant seniormedarbeidere på best mulig måte i siste fase av arbeidslivet og for å oppnå nødvendig forutsigbarhet for den ansatte i denne perioden.

Per 31. desember 2023 hadde WTW Norge 33 ansatte over 60 år. To av disse ansatte er over 70 år (engasjert i spesielle prosjekter).

## 5 KOMPENSASJON OG GODER

WTWs kompensasjons- og fordelsprogram (Comp & Ben) støtter selskapets verdier og strategi generelt, men har også spesielt fokus på menneske- og talentdimensjonen; Vi skal tiltrekke, utvikle og beholde talenter.

WTWs lønnsstrategi er lønn etter ytelse. WTW har gjennomført en lønnsundersøkelse fordelt på kjønn og detaljene fremkommer i tabellen nedenfor og viser resultat per 31. desember 2023:

*[fortsetter på neste side]*

## Totalt WTW Norge

	Gender balance in the different position levels/groups		Salary difference Women's share of men's wages is stated in percentage			
	Women	Menn	Cash Benefits			Benefits in Kind
			Total Cash Benefits	Agreed/Fixed Salary	Bonus	Total Taxable Benefits in Kind
<b>Total</b>	78	59	60%	71%	34%	65%
<b>Level 38</b>	0	2	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Level 43</b>	3	14	83%	96%	58%	106%
<b>Level 48</b>	19	26	100%	98%	114%	101%
<b>Level 53</b>	4	5	96%	83%	112%	97%
<b>Level 58</b>	9	4	102%	100%	103%	92%
<b>Level 63</b>	14	2	95%	88%	N/A*	94%
<b>Level 68</b>	24	5	91%	89%	104%	103%
<b>Level 73</b>	4	0	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Level 99</b>	1	1	100%	100%	100%	100%

\*Kolleger i denne kategorien ble ansatt "utenfor syklusen" og hadde derfor ikke full bonusopptjening.

Mens antallet kvinner på seniorkarrierenivåer i WTW Norge øker jevnt og trutt år for år, og mer de siste par år, erkjenner WTW Norge at det fortsatt gjenstår et arbeid for å utbedre gjenværende forskjeller med hensyn til blant annet gjennomsnittlig lønn.

Styret i WTW Norge, WTW Norges ledergruppe, HR og arbeidsmiljøutvalget vil fortsette å fokusere på disse spørsmålene i årene som kommer. Konsernledelsen vil også bruke de kommende årene til å utarbeide en strategi for å sikre at vi fremover iverksetter de riktige

tiltak for å utbedre forskjeller og sørge for at eventuelle fremtidige forskjeller blir adressert på riktig måte.

Hos WTW vet vi at når våre individuelle talenter kombineres, frigjør vi vårt kollektive potensial og skaper et miljø der alle kan være autentiske, **nysgjerrige** og **modige**.



## 6. Hvordan er vårt arbeid med inkludering og mangfold organisert

WTWs globale og regionale I&M-utvalg – med medlemmer fra WTWs ulike geografier, virksomheter og funksjoner – og vårt øverste lederteam støtter retningen for den flerårige strategien, med initiativer og råd i tråd med selskapets prioriteringer. Rådene definerer våre satsingsområder og avgjør hvilken innsats som er mest relevant for våre kolleger og hvor det vil gi størst effekt. Det globale I&M-utvalget er sponset av Carl Hess, hele gruppens administrerende direktør (CEO) og Kristi Banas (Chief Human Resources Officer).

### Fokusområder og mål

WTW sine I&M-prosesser og initiativer gjelder på tvers av alle våre talentaktiviteter for å sikre en rød tråd til våre verdier og for å fremme våre mål om mangfold. Dette innebærer å inkludere I&M i våre årlige mål og forretningens målkort:

1. Hvert lederteam for de ulike segmenter, geografi og globale funksjoner har I&M-mål i sine målkort for å sikre at WTW følger med på og måler fremgangen.
2. Personalledere har I&M-mål som fokuserer på effektivt engasjement, utvikling og ivaretagelse av kolleger.
3. Alle kolleger oppfordres til å inkludere et I&D-relatert mål når de setter mål for året.

Oppfølging av våre I&M-mål og måling av fremgang skjer i våre kvartalsvise møter i forretningen.

### Aktiviteter og arrangementer

Gjennom hele året arrangerer nettverkene inspirerende og lærerike arrangementer for å øke bevisstheten, anerkjenne fremgang og feire lokalt viktige dager. Vår egen inkluderings- og mangfoldskalender gjør det mulig for oss å utvide omfanget av budskapet vårt, samtidig som vi fortsetter å understreke viktigheten av disse høytidene på tvers av alle enheter i gruppen:





## Nettverk for inkludering

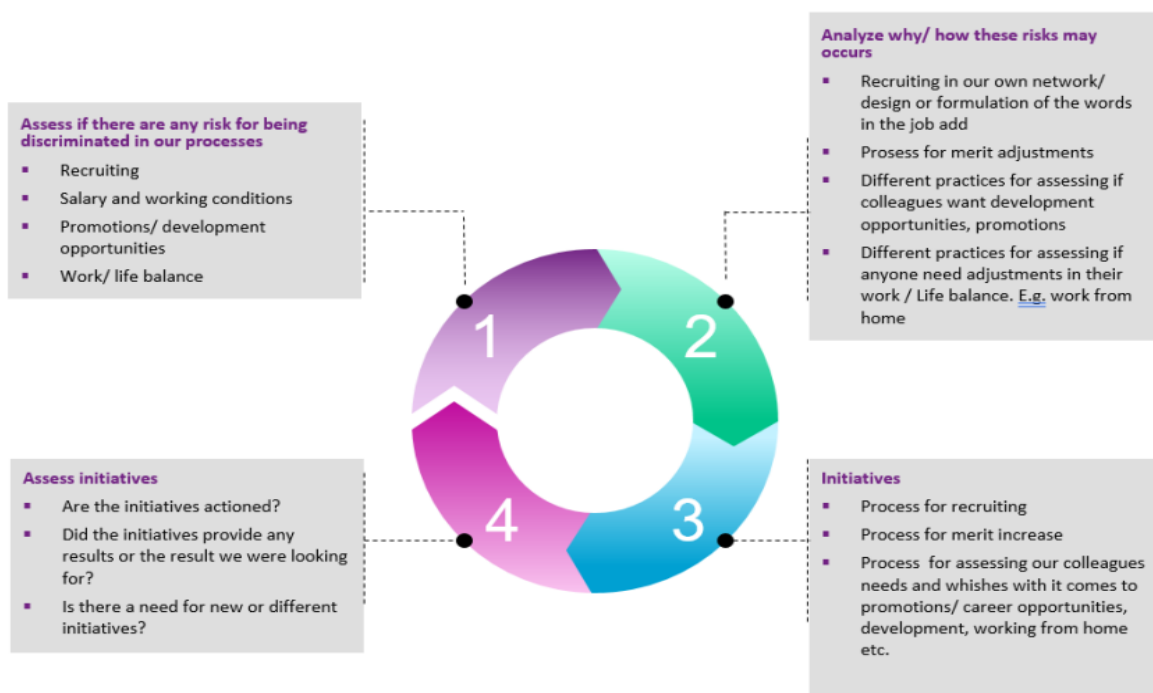
Disse nettverkene har eksistert siden 2013 og er viktige for WTW for å følge opp og drive fremover vår I&M-strategi. De gir en arena for medarbeiderdialog og en mulighet for folk til å engasjere seg i og lære om I&M. På den måten utvides forståelsen og verdsettelsen av en mangfoldig og inkluderende kultur. Våre inkluderingsnettverk inkluderer:

- **Likestilling mellom kjønnene:** fokuserer på kvinners karriereutvikling og avansement og støtter selskapets innsats for å oppfylle vår «Paradigm for pary»-forpliktelse.
- **LHBT+:** fokuserer på engasjement i hele mangfoldspekteret for seksuell legning og kjønnsidentitet.
- **Flerkulturelt:** fokuserer på kulturelt mangfold og opplæring i forskjeller i rase, etnisitet, religion, språk og kultur.
- **Arbeidsevne:** fokuserer på å øke forståelsen knyttet til funksjonsnedsettelse, velvære og helse relaterte forhold på arbeidsplassen.
- **Unge mennesker tidlig i karrieren:** fokuserer på å skape et fellesskap for engasjerte, velinformerte og karriereorienterte medarbeidere.

## Identifisering og reduksjon av I&M-risikoer

Styret i WTW Norge, WTW Norges administrerende direktør, HR og arbeidsmiljøutvalget jobber jevnlig sammen og identifiserer eventuelle områder der diskriminering kan oppstå og avtaler relevante forebyggende og avbøtende aktiviteter om noe oppdages.

WTW Norges ledelse, HR og arbeidsmiljøutvalget møtes regelmessig, ellers når det er nødvendig for å diskutere utfordringer og løsninger i lys av inkluderings- og mangfoldsarbeidet.



## Ledelsen

Alle ledere har et selvstendig ansvar for aktivt å fremme I&M som en del av vår bedriftskultur, og I&M er inkludert som et mål i deres oppfølging. WTW har nulltoleranse for trakassering av noe slag og WTW har etablert interne rutiner for rapportering av avvik og Whistleblowing-prosedyrer i henhold til gjeldende lovverk.

Alle ledere har fått opplæring i å håndtere varslingssaker. Som en del av WTW-opplæringen har alle ansatte tilgang til kurs om inkludering og andre relevante felt innenfor I&M.

## Ansettelsesprosesser

WTW tror at det å tiltrekke, ansette og beholde talenter er nøkkelen til vår suksess. Vi tror team med ulike personligheter gjør oss mer kreative og innovative, og at en mangfoldig arbeidsstyrke skaper flere muligheter for faglig vekst og utvikling.

"Rett person i riktig stilling" er vårt ansettelsesmantra og vi fokuserer på ekspertise, erfaring, utdanning og personlige ferdigheter i våre ansettelsesprosesser. I tillegg er våre I&M-analyser et viktig element for å sikre vår ambisjon om å speile norsk arbeidsliv og samfunn.

For å sikre kjønnsnøytrale stillingsbeskrivelser bruker WTW verktøyet "Gender Decoder" under ansettelsesprosessen, og vi understreker viktigheten av I&M i all stillingsannonsering.

I løpet av ansettelsesprosessen har WTW tatt i bruk standardiserte prosedyrer og prosesser for å sikre en likestillingstilnærming. Utvelgelseskriteriene er i tråd med rollebeskrivelsen, vi bruker standardiserte intervjumaler/spørreskjemaer, kjønnsbalanserte intervjupaneler og vi har ulike intervjupaneler i første og andre intervju. Ved ansettelse av senior- og lederroller er det ytterligere krav og prosedyrer på plass.

Hver stilling og rolle i WTW har en kjønnsnøytral tittel og stillingsbeskrivelse som inneholder relevant informasjon for stillingen, blant annet ansvarsområde, oppgaver, rapporteringslinjer og fullmakter.

## Karriereplaner og individuell utvikling

Å tiltrekke, utvikle og beholde talent er nøkkelen til WTW i vår innsats for å nå våre ambisjoner om å være det foretrukne stedet å jobbe i meglerbransjen. WTW har utviklet et verktøy for å sikre en strukturert tilnærming for klarhet, forutsigbarhet og engasjement for individuelle og personlige utviklingsplaner og for å gjøre det mulig for våre ansatte å nå sine karriereambisjoner. Alle planer er basert på årlige en-til-en-møter hvor planer og dokumentasjon lagres og følges opp i vår Talent/Reward-plattform.

WTW bygger våre opplærings- og utviklingsaktiviteter på 70-20-10-filosofien: 70 % i jobbopplæringen / 20 % uformell læring (læring fra kolleger eller andre) / 10 % formell læring eller faglig utvikling. En del av denne filosofien er å bygge team av mennesker med ulike bakgrunn, ekspertise og koble mennesker på tvers av land, kulturer og kontinenter. I tillegg har vi rullet ut WTW Academy som gir opplæring og utvikling for alle WTW-ansatte med jevne mellomrom.

WTW Norge har en aktiv rolle i den norske meglerforeningen og er engasjert i lisensiering av forsikringsmeglere. WTW har en ambisjon om at alle meglere er autoriserte.

## Balanse mellom arbeid og privatliv

I WTW Norge er normal arbeidstid fra 08:00 – 15:30 med kjernearbeidstid fra 09:00 – 15:00. Når det er sagt, praktiserer WTW fleksibel arbeidstid som gir våre ansatte mulighet til å planlegge og kombinere jobb og familieliv på en god måte. Dette er en integrert del av vår ESG-strategi der vi fokuserer på disse nøkkelområdene:

- **Balanse mellom arbeid og privatliv:** WTW tror at å ha en velbalansert arbeidskultur som gir fleksibilitet for våre ansatte vil gi lykkeligere og mer effektive ansatte.
- **Helse:** tilgang til visse fordeler for alle ansatte, som helse- og reiseforsikring og bedriftshelsetjeneste som vi mener sikrer et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.
- **Opplæring:** i løpet av 2023 har WTW Norge etablert en sosial klubb som gir tilgang til ulike uformelle aktiviteter for alle ansatte. I tillegg har alle ansatte tilgang til topp moderne opplæringsfasiliteter på kontoret.
- **CO2-utslipp:** Vi har gjennomført en strategi der teknologien har gjort det mulig for oss å reise mindre, og vi har avskaffet firmabiløsningen. Hvert år sporer vi vårt karbonavtrykk, og med støtte fra selskapet CEMAsys dokumenterer vi dette grundig i egen rapport.

## WTW arbeidssteder

«WTW Work Styles» beskriver tilnærmingen til hvordan vi jobber. Rammeverket har fleksibilitet i kjernen, og det er basert på ideen om at arbeidet i seg selv styrer hvor og hvordan arbeidet blir gjort. Etter hvert som vi vokser, forenkler og transformerer WTW, er dette en viktig del av vår pågående strategi for å tiltrekke og beholde toptalenter.

Rammeverket inkluderer tre forskjellige arbeidsløsninger og gjelder for alle kolleger globalt:

1. Kontor
2. Hybrid
3. Fjernjobbing

I Norge har vi bestemt at hybridmodellen gjenspeiler måten vi opererer på, og denne modellen gjør det mulig for å bli dekket og for betjene kundene best samtidig som de ansatte har balanse mellom arbeid og privatliv. Dette anser vi avgjørende for deres kontinuerlige ytelse, vekst, utvikling og trivsel. Dette er også kjernen i vår I&M-kultur, og sikrer at vår arbeidsstil gir fleksibilitet i de ansattes hverdag og til deres behov.

## 7 I&M-RESULTATER I 2023

**Opplæring for ansettelser:** i 2023 fortsatte WTW å utvide ressursene som er tilgjengelige for ledere på inkluderende rekruttering. Dette arbeidet har inkludert vår License to Hire-opplæring, som gir verktøy for å være inkluderende og redusere potensielle skjevheter gjennom hele rekrutteringsprosessen.

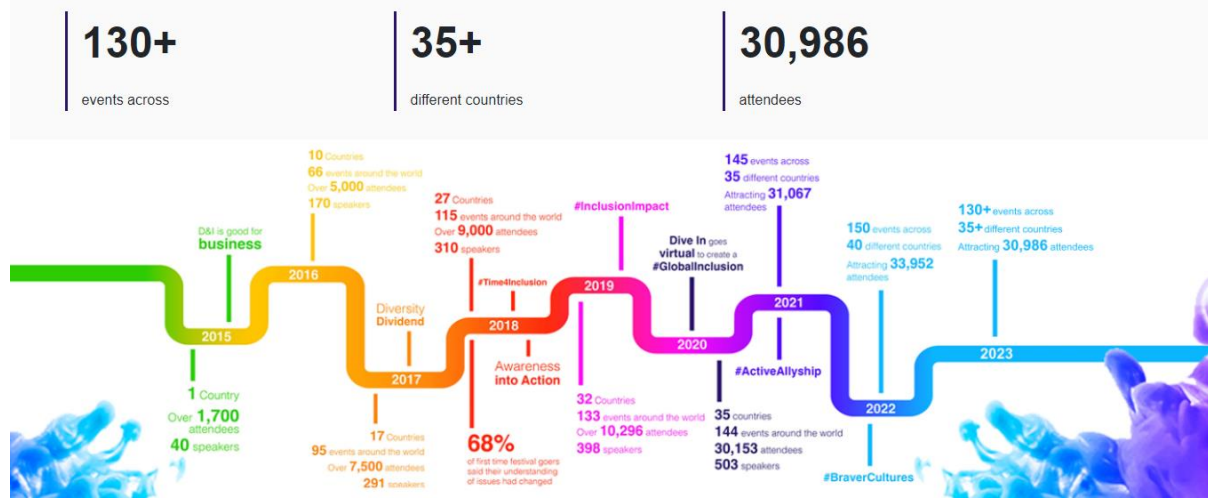
**Kjønnsdekoder:** WTW gir verktøy for å hjelpe ledere med å identifisere potensielle skjevheter i stillingsbeskrivelser og hvordan man kan redusere dette.

**Årets lærlingearbeidsgiver:** WTW vant prisen i Multicultural Awards 2023 i kategorien Management, Financial and Professional Services, i tillegg ble en av WTWs ansatte nominert til Årets lærling i kategorien Digital og teknologi.

**Samarbeid:** WTW samarbeider med organisasjoner som Girls in Tech, Stepstone, International Association of Black Actuaries, MyGwork, Organization of Black Actuaries, the National African American Insurance Association, the Posse Foundation, Where Women Work, De La Salle Benilde og Autism Society Filippinene. WTW har også et vellykket autismsansettelsesprogram i Storbritannia, som har gitt muligheter for både lærlinger og erfarne medarbeidere.

**DiveIn Festival 2023:** WTW er stolt sponsor av DiveIn-festivalen. En festival som feirer og fokuserer på mangfold og inkludering i forsikring.

#DiveIn2023



**Women in Governance:** i Canada oppnådde WTW et gullsertifiseringsnivå i 2023 Women in Governance Gender Parity Certification.

**Overgangsalderen:** WTW ble formelt akkreditert som en overgangsaldervennlig arbeidsgiver av Menopause Support Group i 2023.

**Arbeidslivsdagene:** WTW Norge deltok på Arbeidslivsdagene ved International Business School (BI) og ved Universitetet i Oslo.



## 8 VÅRE I&M-PRIORITERINGER FOR 2024

I WTW tror vi at forskjeller gjør oss bedre. Vi ønsker at sammensetningen av arbeidsmiljøet skal gjenspeile de forskjellige og varierte markedene vi opererer i. For å oppnå dette fortsetter vi å bygge inn og forbedre I&M-prinsipper i talentprosessene våre og fortsetter å bygge en inkluderende kultur, slik at kollegene våre føler seg verdsatt og at de hører til, uansett rase, kultur, religion, legning eller bakgrunn.

I 2024 vil WTW fokusere på følgende forhold:



### Belong

Promote an inclusive culture:

- Explore the theme of Belonging
- Leverage the global diversity calendar to educate, raise awareness, share colleague stories and engage new colleagues
- Engage colleagues through our network engagement channels to amplify environment where colleagues are authentic, curious and bold
- Create new consolidated allyship materials
- Continue to promote I&D core curriculum



### Join

Build the pipeline for underrepresented talent:

- Meaningfully increase uptake of License to Hire to all people managers
- Continue to build and evaluate regional relationships with new diverse sourcing pools and strengthen existing relationships (regional and global)
- Promote our commitment to I&D through recruitment and social media channels



### Grow

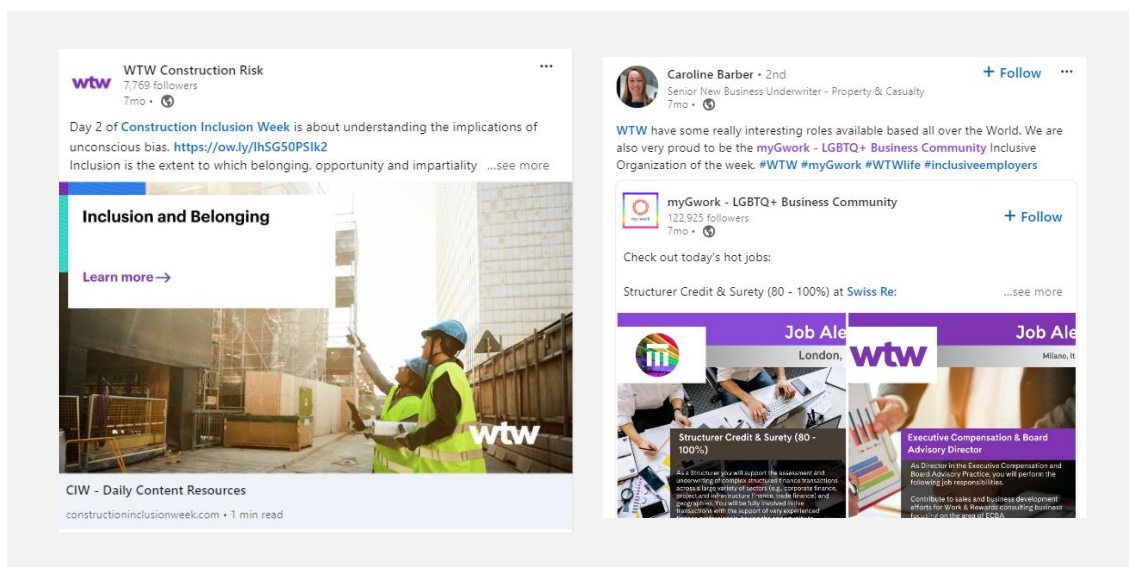
Increase representation and diversity of senior leadership throughout our talent pipeline:

- Build our talent pipeline – leverage existing resources and talent processes to accelerate development and opportunities for underrepresented talent
- Continue to support LEAP, RISE and CAP
- Redesign She Leads to reach a broader audience
- Continue to reinforce I&D considerations into the talent lifecycle
- Integrate I&D content into the Manager Effectiveness Virtual Academy

Hver leder har et spesielt ansvar for aktivt å fremme I&M og de ovennevnte områdene som en del av bedriftskulturen. For å sikre nødvendig fokus på disse tiltakene har WTW holdt møter og workshops med dette som hovedtema.

WTWs globale og regionale I&M-råd – med medlemmer fra WTWs geografier, virksomheter og funksjoner – og vårt lederteam støtter retningen for den flerårige strategien gjennom initiativer som er i tråd med selskapets prioriteringer. Dette definerer våre satsingsområder og avgjør hvilken innsats som er mest relevant for våre kolleger og vil gi størst effekt. Det globale I&M-rådet er sponset av Carl Hess, administrerende direktør(CEO) og Kristi Banas (Chief Human Resources Officer) og vil jobbe gjennom hele 2024 for å hjelpe teamene våre med å nå sine mål.

WTW vil også fokusere på I&M-saker på sosiale medier, og ulike emner vil bli belyst gjennom året.



Bilder fra WTW sin offisielle LinkedIn-side.