

**Willis Iberia, Correduría de
Seguros y Reaseguros, S.A.
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información no Financiera
del ejercicio anual terminado el 31 de
diciembre de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE WILLIS IBERIA, CORREDURÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2025

Al Accionista Único de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal).

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice de contenidos de los Estados de Información No Financiera” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos de los Estados de Información No Financiera” del EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos de los Estados de Información No Financiera” del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE AUDITORES, S.L.

Ana María Grande Moro

22 de julio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/23372

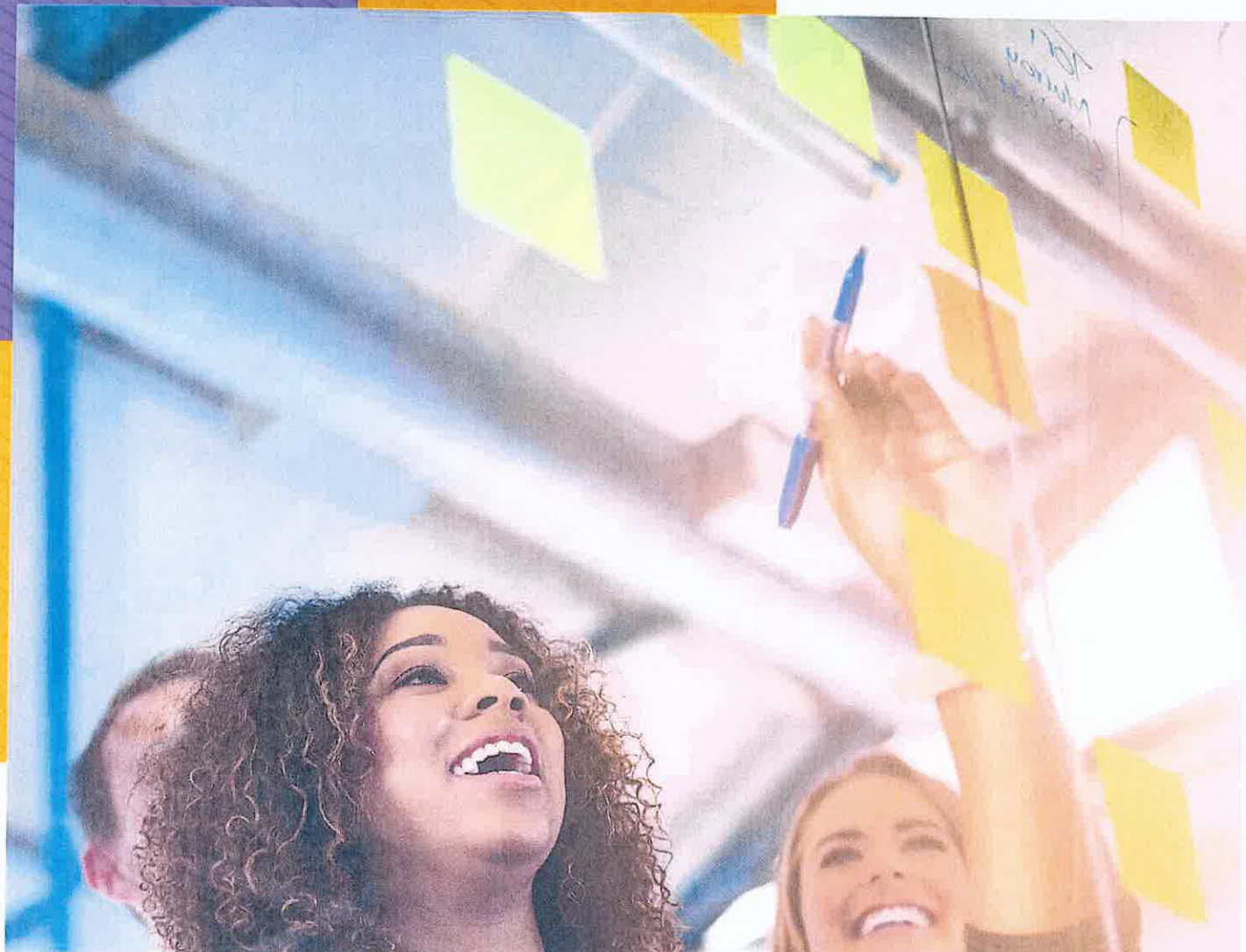
SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

.....

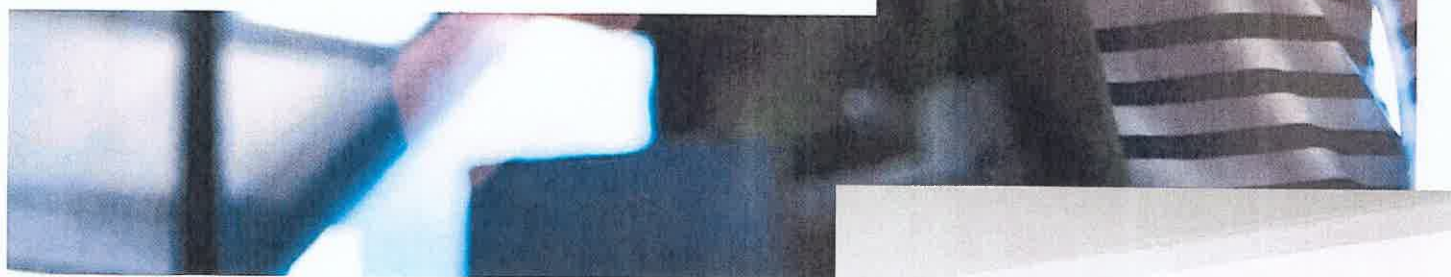
Sello distintivo de otras actuaciones



OZXJF83539



Estado de Información no financiera 2025



Estado de Información no financiera 2025

El presente informe de Estado de Información No Financiera se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, "Willis Iberia" o, la "Sociedad"), cuya actividad principal consiste en la realización de actividades de correduría de seguros y reaseguros.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera se ha tomado como estándar de reporting la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para Willis Iberia.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio de la Sociedad, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Cumplimiento y ética empresarial.
- Diversidad e Inclusión.
- Seguridad y privacidad de los datos.
- Prevención y mitigación de la corrupción, el fraude y el soborno.
- Satisfacción del cliente y calidad.
- Control del impacto medioambiental.
- Creación de relaciones de calidad con los grupos de interés.

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra-financiero relativos a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos y, los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Carta del presidente

Un año más, tengo el honor de presentar el Informe de Estado de Información No Financiera de Willis Iberia, correspondiente al ejercicio 2025. Este documento refleja nuestro compromiso continuo con la excelencia, la sostenibilidad y el bienestar de todas las personas que forman parte de nuestra organización y de la sociedad en la que operamos.

A lo largo de este año, hemos vivido una etapa de consolidación y avance en muchos frentes. Tras los importantes procesos de transformación y adaptación vividos en los últimos ejercicios, en 2025 hemos afianzado nuestra posición como uno de los principales consultores de riesgos y brókers del sector en España, con más de 54.000 clientes entre los que se encuentran el 91,4% de las empresas del Ibex 35.

Estos resultados no serían posibles sin el esfuerzo, la profesionalidad y el compromiso de nuestro equipo, repartido en 18 oficinas por toda la geografía española. Quiero aprovechar esta oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que forman parte de Willis Iberia porque, además de su dedicación y calidad profesional, son un ejemplo de grandeza humana y de capacidad para afrontar cada reto con generosidad, tesón y espíritu de colaboración.

Nuestros clientes reconocen esa calidad en el servicio y la profesionalidad del equipo con una tasa de fidelización del 97,5%. Hemos incrementado en 3 puntos nuestra calificación respecto al año anterior y el porcentaje de clientes "Promotores" ha subido del 66% al 70%. Este reconocimiento de nuestros clientes es uno de los mayores estímulos para seguir mejorando cada día.

Uno de los hitos más destacados de este año ha sido el reconocimiento de Willis Towers Watson España como el mejor bróker para trabajar, alcanzando la posición 32 en el ranking de Actualidad Económica y consolidando nuestro liderazgo en gestión del talento, ambiente laboral, formación y responsabilidad social corporativa. Este logro es fruto de políticas innovadoras como el "Recognition Hub", la flexibilidad laboral, el teletrabajo y la apuesta por la conciliación, que son especialmente valoradas por nuestra plantilla. El ambiente en el trabajo y el excelente compañerismo entre los profesionales que forman parte de la Compañía es extraordinario y constituye una de las bases fundamentales de nuestro éxito, pues no solo favorecen la colaboración y el apoyo mutuo, sino que también contribuyen de manera decisiva a disfrutar del trabajo y a mantener altos niveles de pertenencia y motivación. Esta cohesión interna, basada en el respeto, la confianza y la cercanía, es un factor clave para afrontar los retos con entusiasmo y para seguir consolidando una cultura corporativa sólida y atractiva.

En materia de sostenibilidad, hemos reforzado nuestro compromiso con el medioambiente, implementando medidas de eficiencia energética, reducción de residuos y consumo responsable. Destaca la reducción de emisiones de CO₂ gracias al uso de energías renovables en nuestras principales oficinas y la disminución de desplazamientos, así como la exitosa jornada de voluntariado ambiental en colaboración con SEO BirdLife, donde logramos retirar más de 1.100 kg de residuos del entorno natural.

La diversidad es un pilar imprescindible en Willis Iberia. Contar con personas de diferentes capacidades, visiones, formaciones y experiencias nos permite llegar mucho más lejos como grupo. Nos complementamos y enriquecemos mutuamente, ganando en creatividad, capacidad de adaptación y la posibilidad de ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes. La pluralidad de perspectivas y talentos es lo que nos hace fuertes, nos impulsa a superarnos y nos permite afrontar los retos con una mirada más amplia y constructiva. La diversidad no es solo un valor, sino una necesidad para avanzar y seguir siendo referentes en nuestro sector.

En 2025 hemos continuado desarrollando nuestro Plan de Igualdad, promoviendo la integración de personas con discapacidad y colaborando activamente con fundaciones como CAICO, Autismo Sevilla, Prodis y Juan XXIII. Además, hemos liderado iniciativas como el Dive In Festival y reforzado nuestras alianzas con redes de diversidad sectoriales.

Sin duda, la diversidad, la inclusión y la igualdad siguen siendo ejes fundamentales de nuestra cultura corporativa.

A lo largo de 2025 hemos proporcionado más de 35 mil horas de formación a nuestra plantilla, para que puedan seguir desarrollándose profesionalmente y ofrecer las mejores capacidades a nuestros clientes. La puesta en marcha de nuevos programas de reconocimiento y planes de pensiones son otro ejemplo de nuestro foco en la formación y el desarrollo profesional. Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con el crecimiento de las personas, asegurando que cada miembro del equipo disponga de las herramientas necesarias para afrontar los retos del sector y contribuir al éxito colectivo.

En el ámbito de la ética y el buen gobierno, mantenemos una política de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, con estrictos controles internos y formación continua en cumplimiento normativo. Nuestro sistema de gestión de riesgos y "compliance" penal ha sido reforzado, garantizando la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras actuaciones.

Trabajamos guiados por nuestros cinco valores fundamentales: integridad, trabajo en equipo, respeto, excelencia y orientación al cliente. Estos valores son la base de nuestra cultura y el motor que nos impulsa a mantener los más altos estándares éticos y profesionales, a colaborar de manera abierta y constructiva, a tratar a cada persona con dignidad, a buscar siempre la mejora continua y a situar las necesidades de nuestros clientes en el centro de nuestra actividad. Seguiremos apostando por la sostenibilidad, la diversidad y la excelencia como pilares de nuestro modelo de negocio y como garantía de valor para nuestros clientes, empleados y la sociedad.

Además, en Willis Iberia apostamos firmemente por la incorporación de nuevas tecnologías para mejorar nuestra eficiencia operativa, potenciar las capacidades de nuestro equipo y ofrecer un servicio al cliente cada vez más ágil, personalizado y de calidad. La digitalización y la automatización de procesos nos permiten anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y responder con soluciones innovadoras y eficaces, manteniendo siempre el trato cercano y la excelencia que nos caracterizan.

Mirando al futuro, encaramos 2026 con ilusión y confianza, convencidos de que el trabajo bien hecho, la innovación y la profesionalidad de nuestro equipo nos permitirán seguir creciendo y superando los retos que plantea un entorno global cada vez más complejo y cambiante. En este contexto, el equipo de Willis Iberia está preparado para acompañar y apoyar a nuestros clientes en cada paso, ayudándoles a afrontar con éxito los desafíos y a aprovechar las oportunidades que surjan.

Me despido agradeciendo a todas las personas que, con su actitud y esfuerzo, hacen posible que Willis Iberia sea una compañía de la que sentirse orgulloso. Sigamos avanzando juntos, con responsabilidad y pasión, hacia un futuro más justo, sostenible y humano.

Reciban un cordial saludo,



Iván Sainz de la Mora

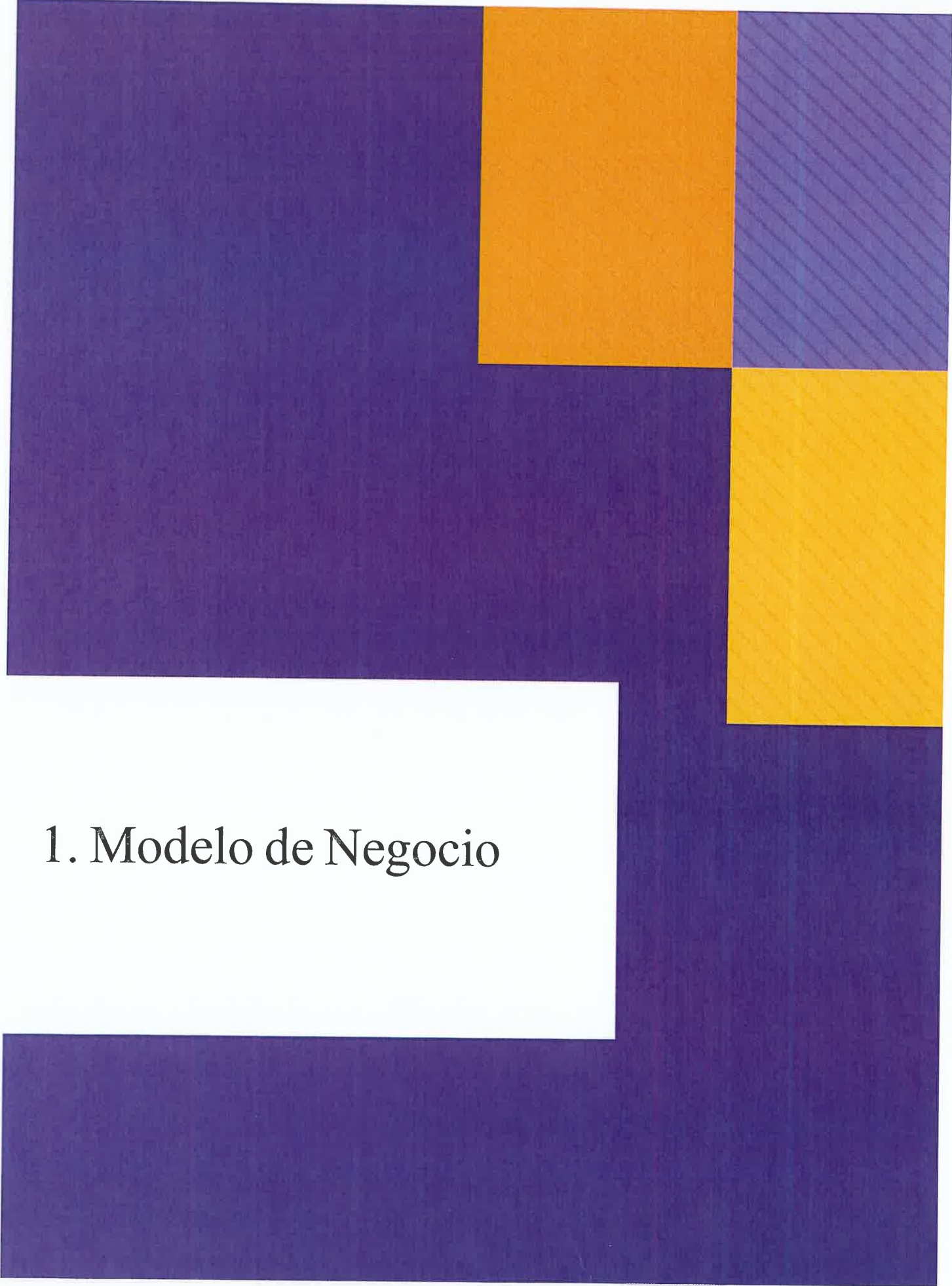
Presidente de Willis Iberia

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'W' and 'I'.



Contenido

1. Modelo de Negocio	8
Actividades, marcas, productos y servicios	9
Localización de las actividades	10
Mercados servidos	10
Impactos, riesgos y oportunidades clave	12
Evaluación de riesgos	15
Dimensión de la organización	17
2. Cuestiones medioambientales.....	18
Huella de carbono	19
Ahorro de papel e impresiones	21
Gestión de residuos	21
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	22
Política retributiva	24
Principales indicadores de empleo	25
Prevención de riesgos	28
Personas trabajadoras con discapacidad	29
Organización del trabajo	29
Relaciones sociales	31
Formación	31
Igualdad	32
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	34
Políticas internas	35
Gestión responsable	36
Lucha contra la corrupción y el soborno	37
Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiamiento al Terrorismo	37
Sistema de Gestión de Riesgos Penales / Compliance penal.....	38
5. Información sobre la sociedad	39
Subcontratación y Proveedores.....	49
6. Consumidores	51
7. Going concern.....	54



1. Modelo de Negocio

1. Modelo de Negocio

A. Actividades, marcas, productos y servicios

Willis Towers Watson PLC (NASDAQ: WLTW) - en adelante, WTW- empresa líder en consultoría global, mediación de seguros y reaseguros y soluciones, es la sociedad dominante del Grupo Willis, y su actividad principal es la de ayudar a los clientes en todo el mundo a convertir el riesgo en un camino hacia el crecimiento para así, alcanzar el éxito.

En WTW, proporcionamos soluciones analíticas basadas en datos en las áreas de personas, riesgo y capital que permiten que las organizaciones sean más resilientes, motiven a sus equipos y maximicen el rendimiento.

Trabajamos codo con codo con nuestros clientes, aportando diversos puntos de vista y un profundo compromiso con su éxito. Desafiándonos unos a otros, logramos avances porque sólo las mejores ideas sobreviven. ¿Cuál es el resultado? Soluciones innovadoras que satisfacen las necesidades, basadas en la visión global y la comprensión local de nuestros colegas de todo el mundo.

Juntos, ampliamos horizontes y afinamos enfoques. Transformamos los desafíos más difíciles en oportunidades viables. Y establecemos el camino hacia el éxito sostenible. Esta es la perspectiva que nos mueve.

El valor fundamental de WTW es la combinación del talento de nuestros profesionales a través de los distintos servicios y soluciones de Análisis, Broking y Consultoría, lo que hace que podamos ofrecer distintas perspectivas que impulsan sus negocios

Cultivamos relaciones a largo plazo con los clientes, de hecho, mantenemos a muchos de ellos desde nuestros inicios. Tanto si acuden a nosotros en busca de intermediación como de consultoría actuarial o de riesgos, les atendemos con respeto, con un fuerte sentido de la responsabilidad y un especial énfasis en la excelencia. Estos valores definen nuestra relación con los clientes, ahora y en el futuro.

WTW se sitúa en el negocio del riesgo, las personas y el capital. Diseñamos soluciones que gestionan el riesgo, optimizan los beneficios, desarrollan el talento y potencian la capacidad del capital, para proteger y fortalecer a instituciones y particulares. Nuestro enfoque integral nos permite conocer la conexión entre el talento, la experiencia y el conocimiento; una fórmula dinámica que potencia los resultados y el futuro crecimiento del negocio.

Desde la fusión de Willis Group y Towers Watson en 2016, hemos desarrollado una marca convincente en el mercado: WTW. De esta forma, hemos congregado a compañeros y empresas predecesoras con cinco valores fundamentales que nos definen globalmente: un sólido enfoque en el cliente, gran énfasis en el trabajo en equipo, integridad inquebrantable, respeto mutuo y esfuerzo constante por alcanzar la excelencia.

Con nuestro conocimiento, experiencia y alcance global, afrontamos desafíos y alimentamos el potencial para que nuestros clientes puedan centrarse en lo que mejor saben hacer. Somos constructores, solucionadores y conectores, y esto hace que nuestro trabajo forme parte del día a día de nuestros clientes.

Estamos comprometidos con la excelencia operativa, para lo que constantemente medimos la satisfacción de nuestros clientes. Buscamos que nuestro trabajo se rija siempre por la innovación y la solidez técnica.

Por su parte, Willis Iberia, parte del Grupo Willis, es el segundo bróker de seguros y reaseguros en España. El objeto social exclusivo de Willis Iberia consiste en la realización de actividades de correduría de seguros y reaseguros, tanto de seguro directo como de reaseguro. Asimismo, también percibe ingresos en concepto de asesoramiento a clientes y gestión de siniestros.

Nuestros segmentos de negocio han sido diseñados para ayudar en la gestión de riesgos y personas. Somos una empresa integrada de asesoramiento, intermediación y soluciones organizada en torno a dos segmentos de negocio diseñados para satisfacer sus necesidades de riesgo, personas y capital. Los dos segmentos globales de WTW están totalmente representados en Willis Iberia a través de nuestras operaciones en **Risk and Broking y Health, Wealth and Career**.

B. Localización de las actividades

Contamos con oficinas repartidas a lo largo de 18 puntos de la geografía española, con un total de 690 personas trabajadoras y un volumen de facturación consolidada significativo a nivel de grupo.

Impulsados por análisis de mercado fiables, aptitudes y actitudes contrastadas y una cultura de excelencia en la ejecución, trabajamos para diseñar e implantar las soluciones más novedosas que transformen el riesgo potencial en crecimiento real para nuestros clientes.

Willis Iberia cuenta con autorización para desarrollar su actividad en régimen de Libre Prestación de Servicios en los siguientes países: Francia, Portugal, Bélgica, Irlanda, Alemania, Rumanía, Italia, Luxemburgo, Holanda, Austria, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, República Checa, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y Suecia.

Por lo tanto, Willis Iberia es reconocido legalmente como corredor involucrado en la operación en estos países, pudiendo ejercer todas las funciones adherentes a la figura de corredor en dichos países. Esta autorización es una ventaja frente a nuestros competidores.

C. Mercados servidos

Nuestros equipos integrados aportan valor añadido a los puntos críticos de las organizaciones de nuestros clientes. Equipos de todos nuestros segmentos de negocio trabajan juntos para plantear preguntas innovadoras y establecer conexiones para integrar soluciones de personas, riesgos y capital.

Los segmentos de negocio están explícitamente interconectados con nuestros equipos en todo el mundo, lo que garantiza que los clientes tengan acceso a la totalidad de nuestra experiencia. Juntos, somos responsables de ofrecer lo mejor de nosotros mismos.

Trabajamos con nuestros clientes para descubrir nuevas formas de involucrar y motivar a las personas, administrar recursos e implementar programas que brinden a las empresas una ventaja competitiva. Nuestros clientes confían en nosotros para elaborar estrategias de cuantificación, mitigación y transferencia del Riesgo aprovechando nuestra profunda experiencia actuarial y conocimiento de la industria.

Trabajamos estrechamente con reaseguradores y aseguradores para ayudar a nuestros clientes a encontrar nuevas formas de liberar Capital, invertir de manera óptima y ejecutar transacciones (Reaseguro Facultativo - Cautivas).

En WTW se distinguen dos áreas de negocio principales y 3 geografías:



Risk and Broking

Maximizar el potencial empieza por obtener una visión de 360 grados del riesgo en toda la empresa. Permitirá obtener una perspectiva integrada con la ayuda de nuestros servicios de asesoramiento, soluciones tecnológicas de vanguardia, capacidades analíticas y de modelización de los riesgos sin precedentes, y acceso sin restricciones al mercado mundial de seguros. Juntos, nos aseguraremos de que las organizaciones combinen riesgo y capital en función de sus necesidades y objetivos únicos.

Gracias a décadas de experiencia con organizaciones de todos los sectores, aplicamos nuestro profundo y amplio conocimiento del riesgo para ofrecerle información práctica y soluciones de transferencia y mitigación que son líderes en el mercado para todos sus retos de riesgo.

Risk & Broking ofrece una amplia gama de servicios de asesoramiento para proporcionar la perspectiva que les mueve.

Risk & Broking

Tenemos más de 20 equipos de sectores industriales adicionales operando a escala regional o global, todos dedicados a ayudar a las empresas a comprender y mitigar riesgos de todo tipo. Nuestro profundo conocimiento de los riesgos y nuestra amplia comprensión de estos sectores nos convierten en un socio de confianza, sin importar lo impredecibles que sean las circunstancias.



- **Risk Assessment:** Nuestros datos, análisis y conocimientos científicos innovadores y accesibles permiten comprender plenamente la gestión de todos los riesgos a nivel empresarial para cumplir los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), de sostenibilidad y otros objetivos estratégicos.
- **Risk Transfer and Finance:** Adaptamos los programas de gestión de riesgos al perfil de riesgo y los objetivos financieros exclusivos de las organizaciones, permitiéndoles determinar qué tipos de seguros necesitan y cuál es la mejor relación calidad-precio. Recomendamos soluciones de riesgo alternativas cuando la cobertura tradicional es demasiado cara o no está disponible para determinados riesgos.
- **Risk Management and Advisory:** Proporcionamos financiación de riesgos y servicios de asesoramiento que crean organizaciones resistentes y orientadas al futuro, que son la base de economías enteras. Apoyamos la gestión estratégica del riesgo -no solo la gestión de seguros- permitiendo ver la oportunidad en los mayores retos de riesgo: ESG y sostenibilidad, riesgos climáticos y cibernéticos, entre otros.
- **Claim Advocacy:** Nuestro enfoque de la gestión de siniestros es diferente. Somos el único bróker global que no subcontrata sus funciones de siniestros a terceros, y nuestro portal, Risk Intelligence Central, permite agilizar los procesos y garantizar que los siniestros se paguen íntegra y puntualmente.
- **Insurance Consulting and Technology:** Combinamos servicios de asesoramiento y capacidades analíticas con soluciones tecnológicas líderes para ayudar a las aseguradoras a medir y gestionar el riesgo y el capital, mejorar el rendimiento empresarial y crear una ventaja competitiva sostenible.

Health, Wealth & Career

Estas tres áreas conectadas entre sí son vitales para el éxito de las organizaciones y del talento de sus personas trabajadoras. Juntas sustentan la cultura e impulsan el compromiso, la productividad y el rendimiento empresarial. Por eso se encuentran entre las inversiones más fructíferas que puede hacer una organización.

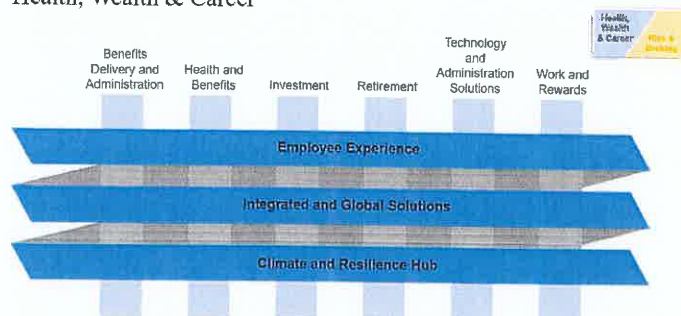
Con una profunda experiencia, datos y herramientas fáciles de usar en materia de jubilación, beneficios, compromisos para las personas trabajadoras, así como en el diseño y optimización de las carteras de inversión.

Contribuimos a que las personas liberen su potencial. Ya sea en la definición de cómo se realiza el trabajo y la valoración de su desempeño, o en la mejora del bienestar físico y financiero de los equipos, nosotros aportamos perspectiva. Juntos, encontramos formas de inspirar y recompensar a los equipos, de proporcionar beneficios valiosos de forma eficiente, de crear una experiencia de empleado/a atrayente y de impulsarte hacia el éxito sostenible.

Health, Wealth & Career mejora los resultados de las empresas y de sus personas trabajadoras

La amplitud y profundidad de la cartera de nuestros principales negocios ayuda a tomar decisiones basadas en datos e informes sobre cómo se distribuyen y recompensan el trabajo y las competencias, y cómo se diseñan, financian y ofrecen las prestaciones para crear un entorno seguro, equitativo y orientado al crecimiento para que las personas trabajadoras tengan éxito y prosperen.

Health, Wealth & Career



- **Work & Rewards.** A medida que las empresas transforman el trabajo a través de la automatización y la digitalización, nuevas formas de obtener/desplegar talento y habilidades, y modelos de trabajo flexibles, necesitan rediseñar el trabajo, las carreras profesionales y las recompensas para construir el lugar de trabajo del futuro. A partir de la investigación, la inteligencia de datos y la experiencia directa de los clientes, diseñamos, cocreamos y ofrecemos soluciones que potencian el rendimiento de sus empleados/as y su organización mediante el desarrollo de programas de retribución, gestión del talento y capital humano.
- **Health & Benefits.** Existe un *gap* entre los resultados potenciales de salud y los reales en relación con lo que las empresas gastan en programas de salud y prestaciones. Mejoramos los resultados de salud de diversos colectivos de empleados/as garantizando el acceso, la calidad y la accesibilidad de sus programas de asistencia sanitaria y prestaciones. Combinando el análisis de datos, la investigación, la evaluación comparativa y la tecnología con nuestra experiencia técnica, podemos ayudarle a diseñar, ofrecer y gestionar programas de salud y prestaciones completos y flexibles que creen una ventaja competitiva y mejoren el bienestar.

- **Retirement:** Financiar los costes (y los riesgos) de la jubilación de forma eficiente, satisfaciendo al mismo tiempo las necesidades financieras actuales, suele ser un reto tanto para las empresas como para los particulares. Mejoramos los resultados financieros de sus empleados/as mediante el diseño eficaz de programas, la financiación, el compromiso y la ejecución de programas de jubilación. Nuestro asesoramiento estratégico sobre gestión de riesgos y soluciones de transferencia ayuda a gestionar los programas de jubilación dentro de los presupuestos de costes/riesgos financieros y operativos.
- **Investments:** Maximizar el retorno de las inversiones al tiempo que se equilibran los riesgos es fundamental para todos los propietarios de activos, incluidos los fondos de pensiones. Como uno de los principales proveedores de gestores jefe de inversiones subcontratados del mundo (con más de 180.000 millones de dólares de activos gestionados) y una empresa de consultoría de inversiones con más de 4 billones de dólares de activos gestionados, utilizamos unos amplios y sofisticados marcos de gestión del riesgo para aportar nuestra innovadora experiencia en asesoramiento, gestión e investigación con el fin de mejorar los resultados de las inversiones para los propietarios de activos.
- **Benefits Administration (solo para USA).** Involucrar a las personas para que tomen la decisión correcta al explorar las opciones y utilizar los beneficios es fundamental para ofrecer el valor de los programas de beneficios de las personas trabajadoras. Nuestras soluciones de prestación y administración de beneficios en EE.UU. y las soluciones de tecnología y administración fuera de EE.UU. ofrecen soluciones externalizadas para sus empleados/as y jubilados a través de una experiencia humana intuitiva, de alta tecnología y de alto contacto. Nuestro mercado individual en EE.UU. conecta a sus personas trabajadoras con los productos de seguros, servicios y asistencia adecuados, permitiéndoles vivir su vida de la forma más segura.

D. Impactos, riesgos y oportunidades clave

En Willis Iberia tenemos claramente identificados los riesgos e incertidumbres a los que se enfrenta nuestro negocio, y por ello estamos en constante análisis de los mismos. Para ello, tenemos implantado un proceso de identificación, valoración y reporte de los principales riesgos, gestionados a través del Comité de Control Interno, el cual está directamente supervisado por el Consejo de Administración.

Este proceso tiene los siguientes objetivos:

- Reportar los riesgos identificados por los responsables de las distintas unidades de negocio, oficinas y/o funciones corporativas.
- Valorar los riesgos en función de su probabilidad de ocurrencia y de su posible impacto sobre los objetivos de negocio.
- Definir e implementar controles y/o medidas mitigadoras de los riesgos detectados.

De esta forma, podemos tomar las medidas de gestión y de protección más idóneas según la naturaleza y ubicación del riesgo, permitiendo una comunicación eficiente entre la Dirección y Gerencia con la estructura operativa del negocio.

Los principales riesgos identificados durante el ejercicio 2025 en función de su área son los siguientes:

- **Riesgos regulatorios:**
 - Incumplimiento con la Normativa en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
 - Incumplimiento de las Sanciones Internacionales.
 - Corrupción y soborno (colaboradores/as externos/as).
 - Incumplimiento de la Normativa de Protección de Datos y Derechos Digitales LOPDGDD.
 - Incumplimiento de las disposiciones de la Ley de Distribución de Seguros (RDL 3 del 04-02-2020) y normativa relacionada.
 - Incumplimiento de los requisitos de las licencias como distribuidores de Seguros y Reaseguros.



- **Riesgos operativos:**
 - Atracción y retención de talento clave.
 - Dependencia en clientes clave.
 - Errores y omisiones.
 - Fraudes en pagos de siniestros y a terceros.
 - Incorrecta gestión de quejas y reclamaciones.
 - Incorrecta gestión de datos personales sensibles.
- **Riesgos informáticos:**
 - Brechas de seguridad.
 - Incorrecta transferencia de datos personales sensibles.
 - Interrupción en continuidad del negocio.
 - Adaptabilidad tecnológica.
- **Riesgos financieros:**
 - Pérdida de ingresos debido a la falta de seguimiento del entorno macroeconómico.
 - Pérdida de servicios debido a la falta de entrega de proveedores.
 - Pérdida de ingresos debido a información financiera no precisa, tardía o incompleta.
 - Incumplimiento de obligaciones de pago debido a la falta de firmas autorizadas.

Del mismo modo, contamos con un modelo de prevención de riesgos penales, a través del cual hemos identificado que Willis Iberia, por su modelo de negocio y su actividad, no cuenta con riesgos en materia de derechos humanos.

Adicionalmente, contamos un programa de Auditoría Interna, denominado ER – Excellence Review – en las que es el mismo negocio, a través de un equipo de ejecutivos de cuenta, quienes integran un equipo de voluntarios auditando unidades de negocios distintas de las que pertenezcan, revisan colocaciones y gestión de siniestros y comprueban si se está cumpliendo con el *CRB Placement Model* – un protocolo de calidad y cumplimiento con todas las Políticas y Procedimientos establecidos. Un equipo de 20 personas realiza las revisiones, que generan reportes tanto al área revisada como al Comité de Control Interno, el ICC (Internal Control Committee) por sus siglas en inglés.

En 2025 se han revisado un total de 469 colocaciones de Clientes, lo que supone un 2% más respecto al año anterior. Igualmente, los resultados han sido una disminución del 10% en las no conformidades encontradas. Estas revisiones siguen generando planes de acción que den sus frutos en las auditorías que practiquemos en 2026.

Estas auditorías, realizadas por el mismo negocio, son a su vez monitoreadas por el Departamento de Compliance para identificar tendencias y proponer cambios o actualizaciones en el mismo protocolo Placement Model. Gracias a las auditorías, se detectan, controlan y mitigan los riesgos de errores y omisiones en nuestro negocio.

E. Evaluación de riesgos

Tras el análisis realizado de los riesgos declarados, según su categorización anteriormente mencionada, hemos obtenido la siguiente definición de estos, así como su tendencia a 31.12.2025

Risk Trends		
Risk Number	Risk Name	Trend
1	Loss of income	Decreasing
2	Key client dependency	Stable
3	Legal/regulatory changes	Stable
4	Data Privacy	Stable
5	Licenses	Stable
6	Violation of the sanctions regulation	Stable
7	Conflicts of Interest	Stable
8	Bribery & corruption	Decreasing
9	Business continuity	Stable
10	Errors and Omissions	Decreasing
11	Cyber risk	Stable
12	Recruitment of colleagues	Stable
13	Retention of colleagues	Decreasing
14	Technological adaptability	Stable

En términos de la posibilidad de ocurrencia (likelihood), el Grupo WTW ha revisado su matriz y determinado la siguiente escala:

Rating Criteria- Likelihood			
Likelihood Rating	Description	Frequency of Events	% occurrence in 12 months
4	Highly Likely	Estimated to occur regularly	>75-100%
3	Likely	Estimated to occur occasionally	>25-75%
2	Possible	Estimated to occur relatively infrequently	>10-25%
1	Unlikely	Estimated to occur infrequently	≤10%

Igualmente, en términos de impacto de los riesgos (impact), el Grupo WTW ha determinado la siguiente escala:

		Revenue	\$100m to \$250m
Impact Score	Description	Medium	
4	Very High	>\$5m	
3	High	\$2.5m to <\$5m	
2	Medium	\$750k to <\$2.5m	
1	Low	<\$750k	

Como consecuencia de la categorización y la realización del risk rating, en función de su probabilidad de ocurrencia y potencial impacto de cada riesgo, llegamos a la siguiente matriz de los riesgos definidos.

V High High Medium Low	4				
	3		11,14	1	
	2		7,9	4,6,10, 12, 13	
	1		8	2,3, 5	
		1	2	3	4
Impact					

Podemos observar que los principales riesgos identificados están relacionados con:

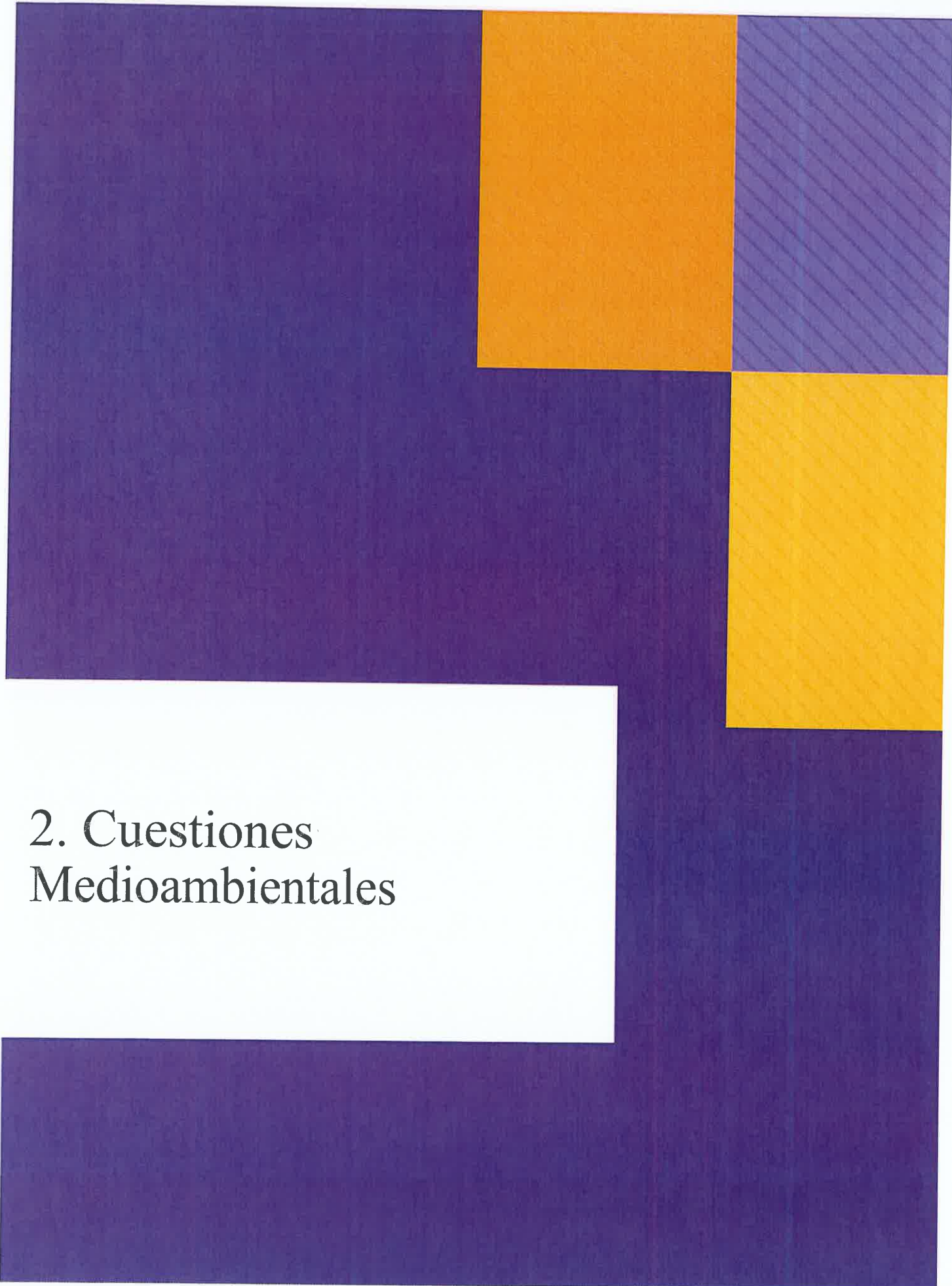
- La pérdida de ingresos debido a circunstancias macroeconómicas o estructurales;
- Ciber Riesgos;
- Adaptación tecnológica.

Seguimos trabajando en la mitigación de los riesgos mencionados con diversas medidas a todos los niveles: Dirección, controles operacionales, formación de empleados/as, etc. Y seguiremos actualizando la matriz de riesgos de manera trimestral.

Las remuneraciones medias y la brecha salarial, siempre se han monitorizado con interés en la empresa, pero no se han reflejado como un riesgo corporativo específico de nuestra matriz hasta ahora. Sin embargo, dado que la regulación al respecto cada vez hace más énfasis en la transparencia en las remuneraciones de las empresas, lo que podría suponer un riesgo de personas, será objeto de revisión y posible inclusión en el ejercicio 2025.

F. Dimensión de la organización

Con unos ingresos de magnitud relevante para el grupo y que posicionan a Willis Iberia como segundo Bróker del sector español, contamos con más de 54.000 clientes en España y trabajamos con el 91,5% de las empresas que forman el Ibex 35. Además, tenemos una tasa de fidelización del 97,5% que nos permite mantener relaciones estables con muchos clientes desde hace décadas.



2. Cuestiones Medioambientales

2. Cuestiones Medioambientales

En Willis Iberia estamos comprometidos con la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente. Dada nuestra actividad y nuestra forma de operar, no generamos un gran impacto medioambiental, si bien nos preocupamos porque nuestros consumos y gestión diaria se lleven a cabo de la forma más respetuosa con el medioambiente posible. Del mismo modo, intentamos impulsar medidas medioambientales y de Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno para poder impactar de forma positiva en la sociedad y el entorno que nos envuelve.

Nuestras principales oficinas cumplen con las obligaciones de la normativa del Real Decreto 56/2016 de 12 de febrero relativo a la eficiencia energética, contando con los respectivos informes de auditoría energética. Estos informes tratan sobre la acreditación de proveedores de servicios y promoción en cuanto a la eficiencia del suministro de energía.

Queremos plantear retos realistas en el ahorro y gestión de los recursos naturales. De este modo, los principales retos y objetivos en el campo medioambiental para el ejercicio 2025 son los siguientes:

- Reducir la generación de residuos y buscar nuevas alternativas de tratamiento a los principales residuos generados, con la instalación de contenedores específico en nuestras oficinas para el reciclaje de estos.
- Alcanzar una reducción de consumo energético, mientras se reduce el consumo de papel y tóner, mediante nuestro sistema de impresiones con código pin personal.
- Promover el respeto al medioambiente.
- Extender la cultura ambiental a toda la organización a través de la formación y sensibilización ambiental.

A. Huella de Carbono

Willis Iberia (la Compañía), una filial española de Willis Towers Watson (WTW), reporta sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), siguiendo estándares reconocidos internacionalmente, incluyendo el Estándar Corporativo del Protocolo de GEI, así como metodologías internas alineadas con la estrategia medioambiental global de WTW. Esto garantiza la coherencia con el reporte y los objetivos a nivel corporativo, y la alineación con la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y los objetivos del Acuerdo de París. El principal objetivo de esta divulgación es cumplir con los requisitos del Real Decreto 214/2025, que exige a las empresas calcular, avanzar en la reducción y divulgar públicamente sus emisiones de carbono.

Alcance y metodología.

Como empresa de prestación de servicios que opera principalmente desde oficinas en régimen de alquiler, el perfil de emisiones de la Compañía está principalmente asociado al consumo energético de las oficinas, los vehículos de empresa y el uso de refrigerantes.

En cuanto a la metodología, las emisiones de carbono se han calculado bajo el enfoque de control operativo, cubriendo todas las oficinas alquiladas y las operaciones en España bajo el control de Willis Iberia durante 2025 (19 ubicaciones). El inventario incluye:

- **Alcance 1 – Emisiones directas:**
 - Consumo de gas natural (limitado a una oficina)
 - Vehículos de empresa (aproximadamente 160 coches de renting)
 - Fugas de gases refrigerantes
- **Alcance 2 – Emisiones indirectas por consumo de energía:**
 - Consumo de electricidad en todas las oficinas, reportado utilizando tanto un enfoque basado en el mercado (incluyendo la electricidad renovable adquirida por WTW), como un enfoque basado en la ubicación (que refleja la intensidad media de emisiones de las redes eléctricas donde se consume la energía y no incluye la electricidad renovable adquirida por WTW).

Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos primarios (por ejemplo, facturas de energía). No obstante, debido a la disponibilidad limitada de datos -especialmente en el consumo de combustible de los vehículos y en las fugas de refrigerantes-, algunas emisiones se han estimado utilizando metodologías corporativas y supuestos.

Para el cálculo de las emisiones de carbono de los alcances 1 y 2 se ha utilizado la última versión de los factores de emisión del “Calculador de huella de carbono para organizaciones 2007–2024” v31 publicado por la Oficina Española de Cambio Climático.

Resultados del periodo de reporte

Los resultados obtenidos se presentan en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1. Emisiones de carbono de Alcance 1 y 2 de Willis Iberia en 2025

Fuentes de emisión	CO ₂ e (mt CO ₂ e)
Alcance 1	330,66
Combustión estacionaria	0,446
Combustión móvil	294,71
Emisiones fugitivas: gases refrigerantes	35,50
Alcance 2 (Enfoque de mercado)	16,97
Market-based	16,97
Location-based	45,33
TOTAL EMISIONES DE CARBONO (Enfoque de mercado)	347,63

WTW calcula las emisiones totales utilizando el Alcance 2 basado en el mercado. Las emisiones basadas en la ubicación, que fueron 45,33 en 2025, se reportan por separado.

El desglose de emisiones muestra que el Alcance 1 es el principal contribuyente, representando aproximadamente el 95% de las emisiones totales en 2025. Dentro del Alcance 1, la combustión móvil de los vehículos de empresa es la mayor fuente, seguida de las emisiones por fugas de refrigerantes. Estos resultados ponen de manifiesto que los vehículos de empresa representan la mayor oportunidad de reducción de emisiones.

Para facilitar el seguimiento del desempeño, las emisiones también se calcularon por número de empleados equivalentes a tiempo completo: 0,367 t CO₂e/empleado.

Las emisiones de carbono de 2025 establecen el primer año de reporte alineado con el Real Decreto para Willis Iberia.

PLAN DE REDUCCIÓN

Como parte de su estrategia medioambiental, WTW ha establecido objetivos de reducción y un plan de transición para alcanzarlos. La Compañía ha adoptado el objetivo de WTW de reducir en un 50% las emisiones absolutas de GEI de los alcances 1 y 2 para 2030, tomando como base el año 2019.

El conjunto de medidas incluido en el plan de reducción contempla la transición de una parte de la flota de vehículos hacia alternativas de menor emisión, la optimización del uso de espacios y del consumo energético, el aumento de la compra de electricidad renovable y la promoción de comportamientos sostenibles entre los empleados.

La Compañía continuará proporcionando información sobre el progreso respecto a los objetivos y las medidas de reducción mediante la publicación de un informe anual de seguimiento, según lo requerido.

B. Ahorro de papel e impresiones

Para reducir un consumo elevado de papel y evitar impresiones innecesarias se puso en marcha en mayo de 2018 en las oficinas de Madrid un proyecto de digitalización que permitiera imprimir en cualquier impresora del edificio a través de un PIN personal, de esta manera se evita una salida masificada de papel y permite una mejor gestión y control de lo que se imprime por persona trabajadora. En el ejercicio 2025 el número de impresiones ha aumentado con respecto al ejercicio 2024 en 296 mil copias.

	2025	2024
Impresiones	903.768	607.782

Durante el ejercicio 2025 el consumo estimado de papel, medido por las compras, ha ascendido a unos 2.500 kilogramos (cerca de 325 mil folios), siendo la misma cantidad que en 2024 (2.500 kilogramos), pero registrando una subida en el consumo de paquetes comprados.

C. Gestión de residuos

Tratamos de que en nuestras oficinas se realice la mejor gestión posible de los residuos, contando en casi todas ellas con contenedores específicos para materiales como el papel, vidrio y plástico. En 2022 se instalaron los medios necesarios para el reciclaje en aquellas oficinas que previamente no contaban con un sistema de gestión de residuos.

Papel

Dada nuestra actividad, el principal residuo generado es el vinculado al consumo de papel. Para su gestión contamos con gestores finales autorizados que se encargan de la aplicación de procedimientos medioambientales óptimos para su valorización, reciclado o eliminación.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 se han generado un residuo total 2.252 y 5.647 kilogramos de papel y cartón, gestionado en su totalidad por proveedores autorizados.

Gestión de residuos peligrosos

Entre nuestros principales residuos peligrosos se encuentran el tóner y los equipos informáticos. El tóner se gestiona a través de un punto limpio como el del edificio de Paseo de la Castellana en Madrid. Respecto al reciclado de nuestros equipos informáticos, en aquellos casos en los que haya que darlos de baja definitivamente contamos con diferentes proveedores que se encargan de recogerlos para destruirlos y reciclarlos adecuadamente.

Voluntariado de 2025 en la oficina de Madrid con SEO BirdLife

La actividad se desarrolló en horario de mañana, con una duración aproximada de 3 horas. El impacto de la jornada se refleja en una serie de resultados tangibles que contribuyen a la mejora y conservación del entorno natural intervenido. Estos logros son fruto del esfuerzo colectivo de todos los participantes y suponen una aportación directa a la biodiversidad y a la sostenibilidad de los ecosistemas locales.

RECOGIDA DE BASURALEZA

- Personas participantes: 30
- Peso total de basuraleza retirado (kg): 1.134,5 kg
- Resto (residuos higiénicos): 1.130,5 kg
- Envases de plástico: 4kg

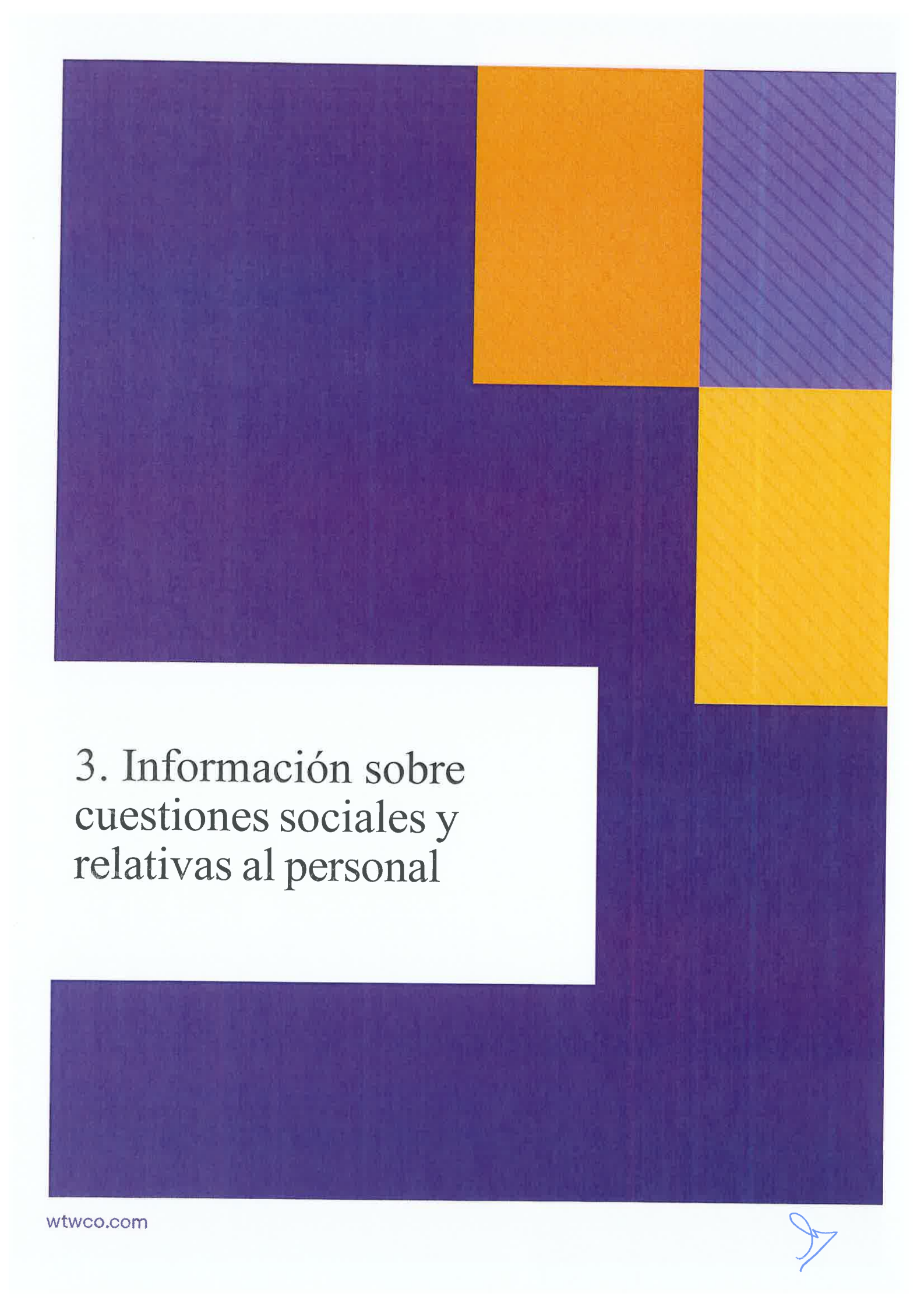
De acuerdo con esta información, podemos calcular los siguientes indicadores ambientales:

- Litros de agua ahorrados al reciclar plástico extraído del medio natural: 1000 - 2000 litros por kilogramo.
- Litros de agua protegidos al retirar residuos higiénicos de la ribera del río: 1.000- 2.000 litros por kilogramo. Aquí hablamos de impacto evitado en el ecosistema fluvial a causa de la degradación de estos restos compuestos por cargas químicas, fibras, micro plásticos, etc.
- Electricidad ahorrada: 5,7 kWh por kg de envases plásticos reciclados y 0,4 kWh por kg de residuo de restos retirado. Si los restos higiénicos no se retiran del medio, acaban requiriendo operaciones de limpieza más complejas.
- Emisiones de CO₂ evitadas: 1,5 kg CO₂ por kg de envases plásticos y 0,6 kg CO₂ por kg de residuo de la fracción restos. Estimado asociado a la gestión y degradación futura de los residuos.4



Estos indicadores se fundamentan en los factores empleados por la aplicación eLitter.org, los proyectos Life+ Basuraleza, Ecoinvent, SimaPro, así como en diversos estudios científicos, y permiten calcular el impacto positivo de la retirada de residuos en términos de ahorro de recursos y reducción de emisiones. Resultados:

- Agua ahorrada = 4.000 litros
- Agua protegida = 1.130.500 litros
- Electricidad ahorrada = 475 kWh
- CO₂ evitado = 684,3 k



3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

En Willis Iberia contamos con diferentes políticas y procedimientos en materia de recursos humanos que nos permiten regular la actividad de nuestras personas trabajadoras y nuestra relación con ellas. El principal marco de actuación para las personas trabajadoras está establecido en el Código de Conducta, el cual marca las pautas de comportamiento en Willis Iberia, encontrándose disponible para todos los empleados/as y siendo de obligado cumplimiento. En Willis Iberia, nos comprometemos a crear un entorno de trabajo inclusivo, seguro y productivo para todas las personas trabajadoras. Nuestras políticas de recursos humanos están diseñadas para apoyar este compromiso y asegurar que todos los miembros de nuestro equipo sean tratados con respeto y equidad. Durante el año 2025 seguimos implementando las acciones de nuestro Plan de Igualdad 2023-2027. Entre las acciones más destacadas se encuentra la puesta en marcha de políticas y protocolos relevantes, entre las que caben destacar el protocolo de desconexión digital, el protocolo para la protección de víctimas de la violencia de género y el protocolo de prevención del acoso y la violencia contra las personas del colectivo LGTBI+.

En este año 2025, hemos sido reconocidos por Actualidad Económica como una de las 100 Mejores Empresas para Trabajar en España, alcanzando la posición número 32 del ranking de 2025. Además de escalar 39 puestos respecto al año anterior –cuando ocupó la posición 71–, WTW se convierte en el primer bróker del listado, reforzando su posicionamiento como referente en talento y consolidando su liderazgo como empleador de referencia en el sector asegurador.

El ranking, uno de los más prestigiosos en materia de recursos humanos, analiza anualmente a cientos de compañías con presencia en España, evaluando cinco grandes áreas: gestión del talento, retribución y compensación, ambiente laboral, formación y responsabilidad social corporativa (RSC). De este modo, las empresas son puntuadas en cada categoría mediante un sistema que combina encuestas y documentación verificable, con un máximo de 500 puntos por área. En esta edición, WTW ha obtenido un total de 1.610 puntos.

Una de las iniciativas mejor valoradas por la clasificación ha sido la implantación del Recognition Hub, una plataforma global que permite a cualquier empleado reconocer el trabajo de sus compañeros, traduciendo estos reconocimientos en puntos canjeables por premios o incentivos monetarios. También se han destacado los reconocimientos por antigüedad y la solidez del plan de formación continua.

Todas las políticas de Recursos Humanos de WTW están alineadas con nuestros valores.

VALORES WTW

Excelencia

Tenemos un compromiso inquebrantable con el desarrollo profesional y el crecimiento personal de nuestras personas quienes asumen responsabilidad, competencias y talla profesional.

Trabajo en equipo

Nos ayudamos mutuamente a tener éxito y crear más valor a través del trabajo conjunto, para aportar un valor añadido al cliente.

Integridad

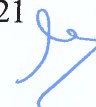
Nos ganamos la confianza del cliente cada día a través del profesionalismo, haciendo lo correcto y diciendo la verdad.

Foco en el cliente

En cada interacción y con cada solución, actuamos en función de los mejores intereses de nuestros clientes respetando sus perspectivas y superamos sus expectativas.

Respeto

Escuchamos y aprendemos de los demás mutuamente, celebrando las diferencias y promoviendo una cultura de inclusión.



Ofrecemos servicios en interacción continua con nuestros clientes, lo cual hace necesario que nuestras personas trabajadoras estén comprometidas y cuenten con las habilidades necesarias para el desarrollo de su trabajo y para prestar un servicio de calidad a los clientes. Willis Iberia se puede describir como un negocio impulsado por personas, el papel que desempeñan nuestros empleados/as es decisivo. Las personas trabajadoras son los protagonistas de nuestro negocio. Por tanto, la gestión de los recursos humanos es muy importante para el éxito de nuestra empresa. Contar con personas trabajadoras altamente cualificadas y comprometidas con la organización tiene un profundo impacto en el éxito a largo plazo de Willis Iberia.

Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar en materia de recursos humanos:

- Fidelizar a las personas trabajadoras.
- Motivar a las personas trabajadoras para que adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.
- Ayudar a las personas trabajadoras a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.
- Atraer candidatos/as potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la empresa u organización.

A. Política retributiva.

La atracción y la retención del talento resulta esencial para el desempeño futuro de Willis Iberia. Las decisiones sobre retribuciones se toman dentro del contexto de los requerimientos regulatorios que rigen la remuneración.

Los objetivos de las estructuras y las prácticas de compensación de Willis Iberia se basan en los siguientes principios:

- Pago por desempeño.
- Atraer y retener el mejor talento.
- Competitividad de mercado.
- Promover la Inclusión y diversidad.
- Transparencia.
- Gobernanza empresarial.

Estos principios garantizan que nuestros empleados/as estén motivados a actuar en el mejor interés de Willis Iberia y desarrollen al máximo de su potencial.

Con el objetivo de revisar todas las decisiones anuales sobre compensación fija y variable y garantizar que sean congruentes con las prácticas y las normas de Willis Iberia existe un procedimiento establecido a nivel internacional.

Datos correspondientes a retribuciones medias y brecha salarial

La remuneración media percibida por las personas trabajadoras de Willis Iberia durante el ejercicio 2025 es la siguiente:

2025	<33		33-55		>55	
Categoría	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Consejeros	-	-	630.485	-	-	-
Administrativos	28.003	26.206	34.589	35.087	30.193	38.196
Directores y subdirectores	114.479	-	209.245	243.656	455.569	313.090
Ejecutivos de Cuenta	42.364	39.635	80.577	67.743	86.492	65.108
Gerentes y jefes de Departamento	-	-	136.671	139.098	144.512	147.906

La remuneración media percibida por las personas trabajadoras de Willis Iberia durante el ejercicio 2024 es la siguiente:

2024	<33		33-55		>55	
Categoría	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Consejeros	-	-	886.985	-	-	-
Administrativos	22.591	26.498	32.840	32.798	27.670	35.273
Directores y subdirectores	106.701	-	230.510	239.837	466.431	298.854
Ejecutivos de Cuenta	43.513	26.873	74.583	67.813	83.918	61.518
Gerentes y jefes de Departamento	9.654	-	126.976	104.004	157.017	143.268

La brecha salarial de los ejercicios 2025 y 2024 por categorías es la siguiente:

Categoría	2025	2024
Administrativos	-5,58%	-1,71%
Directores y subdirectores	10,34%	19,58%
Ejecutivos de Cuenta	17,90%	17,75%
Gerentes y jefes de Departamento	-1,81%	4,50%

B. Principales indicadores de empleo

A continuación, se aportan los datos a cierre de 2025 y 2024 de la plantilla.

2025	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Administrativos	49	62	59	165	4	27	366
Directores y subdirectores	1	-	19	7	10	2	39
Ejecutivos de cuentas	16	16	74	90	16	16	228
Gerentes y jefes de departamento	-	-	23	12	14	6	55
Total	66	78	177	274	44	51	690

2024	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Administrativos	48	50	57	165	5	21	346
Directores y subdirectores	1	-	16	6	10	2	35
Ejecutivos de cuentas	9	15	78	86	17	13	218
Gerentes y jefes de departamento	1	-	27	15	11	6	60
Total	59	65	180	272	43	42	661

La Sociedad vela por la estabilidad laboral y por ello la contratación indefinida supone la principal modalidad de contrato, representando un 98,6% de nuestra plantilla, lo cual evidencia nuestra clara apuesta por la calidad en el empleo.

2025	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Indefinido	-	-	2	-	-	-	2
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	49	62	59	165	4	27	366
Indefinido	45	62	59	160	4	27	357
Temporal	4	-	-	5	-	-	9
Directores y subdirectores	1	-	19	7	10	2	39
Indefinido	1	-	19	7	10	2	39
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivos de cuentas	16	16	74	90	16	16	228
Indefinido	16	16	74	90	16	16	228
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes y jefes de departamento	-	-	23	12	14	6	55
Indefinido	-	-	23	12	14	6	55
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Total	66	78	177	274	44	51	690

2024	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Indefinido	-	-	2	-	-	-	2
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	48	50	57	165	5	21	346
Indefinido	46	48	56	163	5	20	338
Temporal	2	2	1	2	-	1	8
Directores y subdirectores	1	-	16	6	10	2	35
Indefinido	1	-	16	6	10	2	35
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivos de cuentas	9	15	78	86	17	13	218
Indefinido	9	15	78	86	17	13	218
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes y jefes de departamento	1	-	27	15	11	6	60
Indefinido	1	-	27	15	11	6	60
Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Total	59	65	180	272	43	42	661

En cuanto a la distribución por tipo de jornada, predomina la jornada a tiempo completo, suponiendo el 95,7% sobre el total de nuestra plantilla.

2025	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Completa	-	-	2	-	-	-	2
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	49	62	59	165	4	27	366
Completa	49	62	58	148	4	27	348
Parcial	-	-	1	17	-	-	18
Directores y subdirectores	1	-	19	7	10	2	39
Completa	1	-	18	7	7	2	35
Parcial	-	-	1	-	3	-	4
Ejecutivos de cuentas	16	16	74	90	16	16	228
Completa	16	16	74	87	16	16	225
Parcial	-	-	-	3	-	-	3
Gerentes y jefes de departamento	-	-	23	12	14	6	55
Completa	-	-	23	12	13	6	54
Parcial	-	-	-	-	1	-	1
Total	66	78	177	274	44	51	690

2024	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejeros	-	-	2	-	-	-	2
Completa	-	-	2	-	-	-	2
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	48	50	57	165	5	21	346
Completa	48	50	56	145	5	21	325
Parcial	-	-	1	20	-	-	21
Directores y subdirectores	1	-	16	6	10	2	35
Completa	1	-	15	6	7	2	31
Parcial	-	-	1	-	3	-	4
Ejecutivos de cuentas	9	15	78	86	17	13	218
Completa	9	15	78	83	17	13	215
Parcial	-	-	-	3	-	-	3
Gerentes y jefes de departamento	1	-	27	15	11	6	60
Completa	1	-	27	15	11	6	60
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Total	59	65	180	272	43	42	661

Durante los ejercicios 2025 y 2024 se han realizado 10 y 45 despidos lo que representa menos de un 1,4 % y 6,8% de las personas trabajadoras de Willis Iberia, categorizándose todos ellos como improcedentes y objetivos. La tasa de despidos del 2024 se ha encontrado afectada por el proceso de transformación de la compañía. El detalle de estos despidos es el siguiente:

2025	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Administrativos	2	1	-	2	1	-	6
Directores y subdirectores	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivos de Cuenta	-	-	1	-	3	-	4
Gerentes y jefes de Departamento	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	1	1	2	4	-	10

2024	<33		33-55		>55		TOTAL
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Administrativos	1	4	4	7	2	4	22
Directores y subdirectores	-	-	-	-	1	-	1
Ejecutivos de Cuenta	2	-	3	4	6	6	21
Gerentes y jefes de Departamento	-	-	1	-	-	-	1
Total	3	4	8	11	9	10	45

C. Prevención de riesgos & Wellbeing

En Willis Iberia estamos comprometidos con mantener un alto estándar en materia de seguridad y salud para todos nuestros colegas y visitantes y con promover un entorno de trabajo saludable que nos permita cumplir con la normativa de aplicación. Esto conlleva crear un entorno de trabajo saludable basado en los valores corporativos que promueven la salud y el bienestar de todos nuestros colegas. Para conseguir todo esto contamos con un servicio de prevención propio y otro ajeno que nos ayudan cada día a alcanzar nuestros objetivos en esta área.

Asimismo, promovemos la cultura de Wellbeing by WTW todo ello a través de la implantación de nuestro Wellbeing Plan que es complementario a nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Este Wellbeing Plan se sustenta en cuatro pilares fundamentales: el bienestar físico, el bienestar emocional, bienestar social y el bienestar financiero.

En este año 2025 hemos realizado varias campañas para mejorar la salud mental de nuestra plantilla, organizando diversos webinars de interés, como iniciación al Mindfulness, y salud mental en la menopausia. También hemos puesto foco en la seguridad vial en viajes y el fomento de hábitos y rutinas saludables a través de los talleres impartidos por nuestro partner SANITAS.

Durante éste año también hemos disfrutado de los servicios de FISIOREACT nuestro partner de Fisioterapia para nuestros colegas de la sede central de WTW.

Reconocimiento médico periódico

Desde WTW también te ofrecemos la oportunidad de poder realizar, como en años anteriores, el reconocimiento médico periódico con VITALY

En 2025 seguimos incluyendo la PSA para hombres desde 49 años y FE y Ferritina para todas las mujeres en nuestras analíticas de empresa yendo con esto más allá de lo estrictamente establecido en estos reconocimientos médicos laborales.

El reconocimiento médico es de carácter voluntario y se lleva a cabo por nuestro servicio de prevención de VITALY. Además de estos reconocimientos toda la plantilla de WTW tiene cobertura gratuita de salud con Sanitas.

Siniestralidad y Absentismo

En 2025 hemos tenido 1 accidente laboral con baja y 1 accidente laboral sin baja.

Los datos de absentismo para 2025 y 2024 son los siguientes (días):

Subtipo	Días naturales de baja	
	2025	2024
Accidente Laboral (Accidente)	118	24
Accidente no Laboral (Enfermedad)	106	120
Enfermedad Común (Enfermedad)	4.005	4.013
Enfermedad Común (Recaída Enfermedad)	89	246
Total días absentismo	4.318	4.503

D. Personas trabajadoras con discapacidad

El empleo es un elemento esencial para conseguir la inserción en la sociedad de las personas con discapacidad y una de las formas más importantes de promover su independencia. Desde Willis Iberia fomentamos esta integración laboral.

Cumplimos con lo establecido en la LGD (Ley General de Discapacidad), por la que se establece la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas que empleen a 50 o más trabajadores. Optamos por la contratación directa como estrategia para el cumplimiento de la citada norma, contando este 2025 con 14 (catorce) personas con discapacidad reconocida. Durante este 2025 además hemos colaborado en esta área con la Fundación Prodis para la contratación de algunas vacantes.

En Willis Iberia, además de incluir a personas trabajadoras con discapacidad en aquellos puestos de trabajo que pueden ser adaptados para que estas personas desarrollen las funciones inherentes al puesto de trabajo, contratamos una serie de servicios con centros especiales de empleo, empresas de empleo protegido donde se fomenta la integración laboral de personas con discapacidad. Además intentamos compartir con todos los compañeros información relevante para la mejor integración de las personas con discapacidad, como por ejemplo artículos de lectura fácil y otras técnicas para mejorar la accesibilidad al trabajo.

E. Organización del trabajo

El 100% de nuestras personas trabajadoras se encuentran amparados en el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados. Dicho Convenio establece la organización del trabajo, contando con una jornada anual máxima de trabajo de 1.720 horas, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso previstos en la legislación española.

El Convenio ha regulado las condiciones laborales que rigen en nuestra empresa, permitiendo mejorar la productividad, la competitividad de nuestra empresa, y ha permitido aumentar el empleo y mejorar su calidad. Asimismo, compartimos que, gracias a la claridad de sus cláusulas, se ha conseguido reducir sensiblemente la conflictividad en las relaciones sociales del sector.

Proporcionar a nuestros trabajadores la opción de conciliar su vida personal, familiar y laboral es un elemento que consideramos muy importante en nuestra estrategia de recursos humanos. Actualmente contamos con un buen número de medidas que van en esta línea:

- Calendario de vacaciones flexible.
- Jornada laboral de lunes a jueves de 7:45 horas y de 5:30 horas los viernes.
- Ampliación de las vacaciones en dos días: la empresa da dos días más de lo establecido en el convenio, ofreciendo un total de 25 días.
- Jornada reducida en la víspera de Navidad, en Año Nuevo y en la festividad de Reyes.
- WTW Day (día de vacaciones extra antes de Navidad o antes de Nochevieja, según el calendario anual).
- Compra de vacaciones: posibilidad de comprar días suplementarios de vacaciones minorando el sueldo.
- Jornada intensiva de verano durante los meses de julio y agosto.

También contamos con otra serie de beneficios y políticas que contribuyen a la satisfacción de nuestras personas trabajadoras, como son:

- Seguro médico de cuadro y reembolso para personas trabajadoras de WTW España y condiciones ventajosas para los familiares de empleados/as.
- Retribución flexible: posibilidad de optimizar fiscalmente la retribución dineraria por las ventajas fiscales de determinados productos o servicios.
- Recognition Hub: Implementado en 2024. A través de esta herramienta se reconocen tanto los logros individuales como de grupo de las personas, a través de nominaciones a premios que se traducen en puntos que se pueden canjear por compras en la propia herramienta. También se reconocen las Antigüedades a partir de los 5 años de antigüedad con mensajes del equipo, y puntos, y localmente también a partir de los 20 años se añade un día más de vacaciones que se consolida, y a partir de los 30 años otro día adicional (dos en total). Durante este ejercicio 2025 se han tramitado los aniversarios correspondientes y también reconocimientos a través de esta herramienta
- Mejoras en el esquema de aportaciones del Plan de pensiones en 2025, aumentando la capacidad de ahorro de las personas trabajadoras.
- ESPP: WTW ha puesto en marcha en 2025 un Plan de Compra de Acciones para Empleados ("ESPP") con el objetivo de compartir el éxito futuro de la Compañía a través del sistema de retribución. A través del ESPP, se puede invertir en acciones de WTW con un 15% de descuento mediante deducciones de nómina después de impuestos.

Contamos con una política de trabajo flexible orientada a incrementar la productividad y que impacta positivamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras de WTW España. Nuestra política de horario hace una selección de entre las opciones de sus tiempos de entrada y salida siempre que se cumpla con las jornadas diarias establecidas y los objetivos de negocio. Asimismo, apostamos decididamente por el teletrabajo, permitiendo el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio, utilizando para ello las nuevas tecnologías de la información y comunicación. En este sentido, Willis Iberia promueve la metodología Agile Working, tratando de optimizar el espacio de trabajo para permitir que las personas estén en el lugar preciso en cada momento, con los medios y las tecnologías adecuadas.

En el ejercicio 2025 continuamos desarrollando nuestra política Working styles, que es la forma en la que reconocemos que existen muchos enfoques diferentes a la hora de trabajar. Se trata de un Proyecto Global adaptado a nuestra realidad local.

Este marco tiene la flexibilidad en su núcleo.

A medida que crecemos, simplificamos y transformamos WTW, este proyecto es una clara muestra de nuestra decidida apuesta para favorecer el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y es una parte importante de nuestra estrategia continua para atraer y retener al mejor talento.

El trabajo remoto no era algo tan habitual antes de la llegada de la pandemia, pero hoy en día se ha convertido en una de las ventajas más valoradas. En este periodo, WTW ha tenido un gran éxito, con la gran mayoría de las personas trabajando de forma remota desde casa.

Nuestra cultura de alto desempeño es el resultado de talentos excepcionales. Y, en un momento en el que las empresas necesitan una nueva perspectiva, WTW está preparada para transformar nuestro negocio y la forma en que hacemos las cosas.

Tenemos tres esquemas de trabajo establecidos:

Oficina (presencial)	Híbrido	Remoto
• Trabajo íntegramente presencial, desde la oficina.	• Estilo de trabajo basado en una combinación entre remoto y presencial en la oficina. • Existen dos modelos de trabajo híbrido: Hasta 2 días de trabajo en remoto. 3 o 4 días de trabajo en remoto.	Trabajo predominantemente fuera de la oficina.

En WTW buscamos probar cosas, aprender de nuestras experiencias, perfeccionar nuestros enfoques y, en última instancia, transformar la experiencia laboral en WTW.

En 2025 mantenemos la política de Desconexión Digital y Flexibilidad en el Trabajo, como una apuesta decidida para seguir trabajando en adaptar nuestros sistemas y procedimientos hacia un modelo operacional de compañía más conciliador.

Hemos continuado promocionando y gestionando nuestro sistema de registro horario WTW Hours, en el que las personas trabajadoras de WTW España informan de sus horas trabajadas, con los parámetros descritos en el Estatuto de los Trabajadores y en el RDL 8/2019.

F. Relaciones sociales

Creemos que los negocios solo pueden prosperar en las sociedades donde se protegen y respetan los derechos humanos. Reconocemos que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y la capacidad para contribuir de manera positiva sobre los mismos.

En Willis Iberia creemos que la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales de todos los derechos humanos, y estamos comprometidos a crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todos sean respetados, valorados y apreciados por quienes son, independientemente de su orientación sexual, expresión o identidad de género. No toleramos ninguna forma de discriminación, ni apoyamos ninguna acción o iniciativa que infrinja algún derecho humano.

Willis Iberia promueve un entorno donde todas las personas trabajadoras son ellas mismas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, todo ello reflejado en nuestro Código de Conducta y nuestra política de respeto en el trabajo y anti-acoso

En 2025 seguimos trabajando por la inclusión, con el desarrollo de nuestras políticas de prevención contra el acoso específico del colectivo LGTBI+ y el protocolo para la protección de las personas trabajadoras de WTW que puedan estar en situaciones de Violencia de Género.

Ponemos a disposición de todos nuestros grupos de interés un canal confidencial de denuncia gestionado en su totalidad por un proveedor externo. A través de este canal se permite realizar reportes de cualquier situación que pueda considerarse un incumplimiento de nuestro Código de Conducta o las políticas internas, así como reportar situaciones que afecten el ambiente de trabajo y la integridad física y/o emocional de los compañeros de Willis Iberia.

En el ejercicio 2025 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con vulneración de los derechos humanos.

En 2024 realizamos y publicamos un Protocolo específico para la protección de las personas trabajadoras de WTW que puedan estar en situaciones de violencia de Género.

Llevamos a cabo nuestra actividad de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. En este sentido, nos comprometemos a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT – Organización Internacional del Trabajo.

G. Formación

Uno de nuestros objetivos es hacer de Willis Iberia una empresa más grande, promocionando nuestro modelo de negocio, creando valor y diferenciándonos de nuestros competidores. Willis Iberia asegura el cumplimiento de las obligaciones formativas que establece el marco regulatorio en el que opera. Cumplimos con los requisitos establecidos en el vigente Convenio Colectivo, la Ley de Distribución de Seguros (RDL 03/2020) y lo específicamente requerido por el RDL 287/2021 sobre formación inicial y continua de los Distribuidores de Seguros.

A través de nuestras acciones de formación mejoramos los niveles de desempeño de nuestros empleados/as, impactando de forma positiva en nuestros resultados. La formación está planteada en términos de ayuda para mejorar los niveles de desempeño y de desarrollo de las personas. Nuestro programa formativo está orientado hacia los siguientes ámbitos de actuación:

- **Formación técnica:** el objetivo de esta formación es el de asegurar que en las diferentes áreas funcionales existe un proceso de actualización de conocimientos técnicos necesarios para un adecuado desempeño del puesto. Cada año se establece un calendario anual de acciones formativas que cubre diversos ramos de la actividad como daños, pérdida de beneficios, responsabilidad civil, gerencia de riesgos, construcción, crédito, vida y accidentes, salud, entre otros.
- **Operaciones:** esta formación está diseñada para facilitar una visión global de los sistemas de gestión de Willis Iberia, así como todo lo relacionado con procedimientos internos, aspectos legales de nuestra actividad, gestión de proyectos e idiomas, entre otros.
- **Crecimiento:** el objetivo es profundizar en el conocimiento y las habilidades necesarias para desarrollar nuevos negocios y fidelizar a nuestros clientes.
- **Liderazgo:** se trata de acciones formativas para desarrollar las habilidades directivas y los conocimientos de gestión.

Durante el ejercicio 2025 se han impartido aproximadamente 35 mil horas de formación (42 mil en 2024), que se han repartido de la siguiente forma:

Subtipo	Horas de formación	
	2025	2024
Directores y subdirectores	3.582	4.077
Gerentes y Jefes de Departamento	7.980	11.347
Ejecutivos de cuentas	19.012	20.652
Administrativos	5.071	6.834
Total horas	35.645	42.910

H. Igualdad

El principal activo de la compañía son las personas trabajadoras y por ello en Willis Iberia velamos por una gestión activa de la diversidad, lo cual nos permite generar un liderazgo más inclusivo en la organización. Promovemos la igualdad, siendo los empleados/as tratados exclusivamente por su valía y compromiso, sin tener en cuenta su género, al mismo tiempo que promovemos un entorno donde todas las personas trabajadoras pueden ser ellas mismas, independientemente de su orientación sexual, religiosa o identidad de género.

Disponemos de un Plan de Igualdad que contempla áreas como acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En dicho plan se establecen las medidas propuestas para cada una de estas áreas, así como indicadores de gestión y seguimiento, de modo que se puede evaluar la evolución del Plan.

Este Plan ha sido negociado con el sindicato más representativo del sector y tiene una vigencia de 4 años (2023-2027).

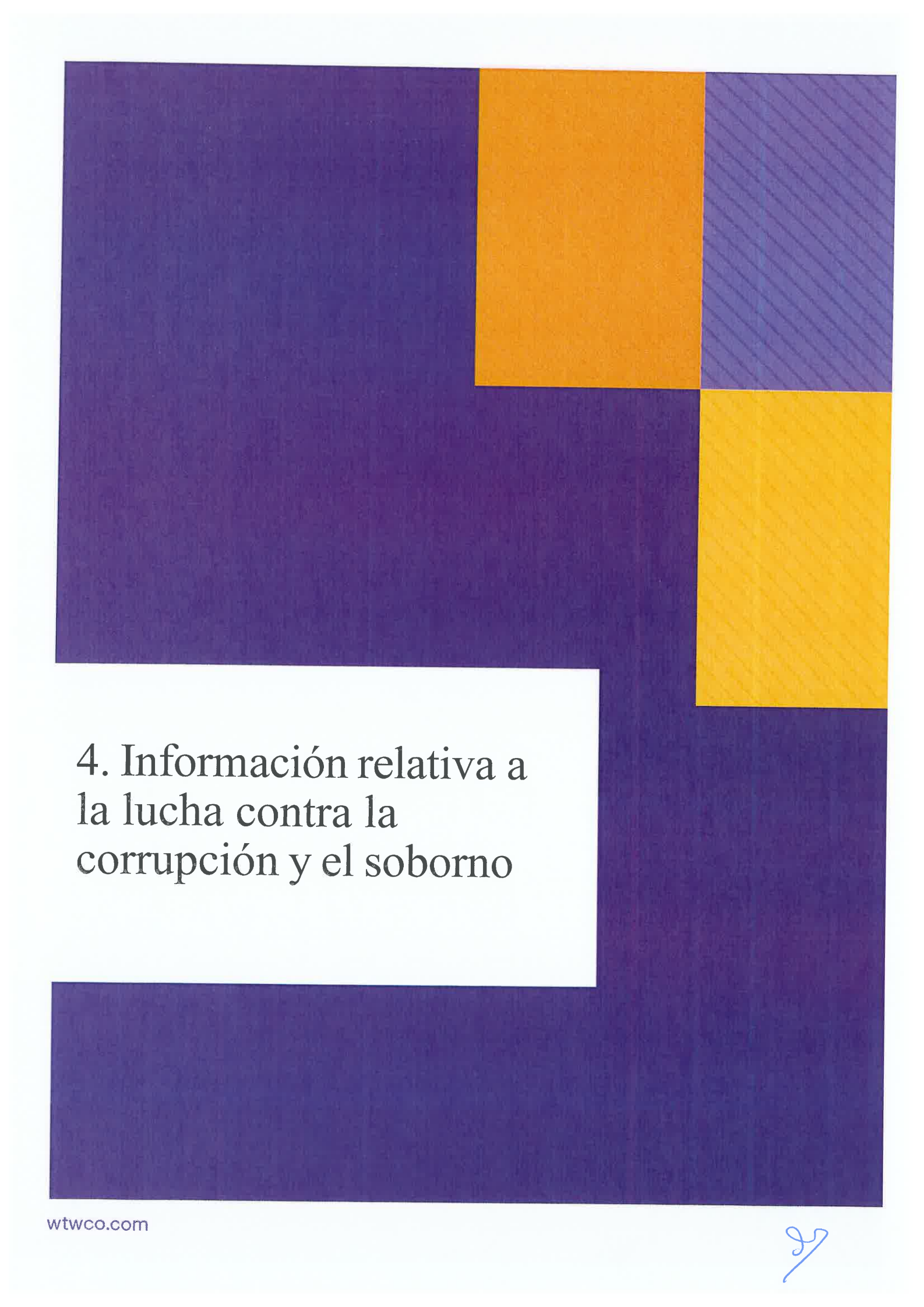
Willis Iberia trata de llevar a cabo su gestión de los recursos humanos aplicando las siguientes medidas:

- Garantizar que todas las prácticas de selección de empleados/as se dirijan a identificar, contratar y retener a los mejores talentos sin discriminación alguna por razón de raza, religión, color, edad, sexo, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor legalmente inaceptable.
- Fomentar la diversidad cultural.
- Crear oportunidades de trabajo para todas las personas trabajadoras por todo el mundo, facilitando y apoyando el desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna.
- Ofrecer un trato justo y equitativo a todos los candidatos, basando la selección de personal en la cualificación objetiva, significativa para el puesto de trabajo en cuestión, y legítima.
- Promover procesos de selección eficientes y eficaces que contribuyan a incrementar la productividad y la retención.
- Establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que nos permiten valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres. El Comité de Retribuciones de Willis Iberia vela por el cumplimiento de principios de equidad.

Asimismo, contamos con un Comité de Inclusión y Diversidad, encargados de liderar los esfuerzos de inclusión y diversidad, ayudando a definir prioridades y determinar dónde enfocar nuestros esfuerzos.

Consideramos que crear una mentalidad más responsable es fundamental para crear una cultura sólida de respeto. Por ello, organizamos durante el año diversas campañas de concienciación para aumentar la visibilidad de una causa, aportar información y guiar sobre el tema. Somos especialmente sensibles con el día internacional de la Mujer, el mes del Orgullo LGTBI, la no discriminación a personas con VIH, la colaboración con entidades que promuevan la inclusión respecto a la discapacidad, la inclusión en nuestra plantilla de personas con capacidades diferentes, la multiculturalidad, la convivencia en las empresas entre distintas generaciones, en el que este año retomamos con especial ilusión y dedicación la red para todos los jóvenes profesionales de WTW en España ECN, anteriormente conocida como Young Professionals Network. .

Contamos con una política de acoso que establece el modo de actuación ante la detección de una conducta de este tipo en el trabajo. Las personas trabajadoras pueden acudir a sus responsables para comunicarlo o realizar el reporte oportuno de forma anónima a través del Canal Ético de WTW y en España al buzón de denuncias local – buzon_acoso@wtwco.com. Además de las personas trabajadoras, cualquier tercero que tenga alguna vinculación a Willis Iberia puede presentar su preocupación ética a través de este medio.



4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Willis Iberia tiene una cultura ética claramente definida en el Código de Conducta del Grupo WTW y que se manifiesta a través de sus Políticas de Compliance que reflejan los valores de la Compañía comentados a continuación:

- **Foco en el cliente:** nuestra misión es ayudar a nuestros clientes a prosperar. En cada interacción y en cada solución, defendemos los intereses de nuestros clientes, esforzándonos por comprender sus necesidades y respetando sus puntos de vista y sus expectativas.
- **Trabajo en equipo:** Si trata con uno de nosotros, trata con todos nosotros. Aportamos soluciones innovadoras y asesoramiento de primera clase a nuestros clientes trabajando más allá de las fronteras geográficas y de los límites de las empresas y funciones. Nos ayudamos los unos a los otros a triunfar y a crear más valor trabajando en equipo.
- **Integridad:** Nuestros clientes invierten más que su tiempo y dinero en nosotros; también invierten su confianza. Nosotros buscamos ganarnos esa confianza cada día por medio de nuestra profesionalidad, haciendo lo que es correcto y diciendo la verdad. Respondemos de nuestros actos y resultados ante las entidades y personas con las que interactuamos, incluidos los clientes, accionistas, agentes normativos y cada uno de nosotros.
- **Respeto:** Nos escuchamos los unos a los otros y aprendemos los unos de los otros. Apoyamos y celebramos las diferencias, fomentamos una cultura inclusiva y operamos de una forma abierta y honesta y con el beneficio de la duda. Gestionamos nuestras relaciones, dentro y fuera de la Sociedad, con equidad, decencia y responsabilidad ciudadana.
- **Excelencia:** Nos esforzamos por liderar y mantener la excelencia. Sobre todo, esto significa un compromiso inquebrantable con el desarrollo profesional y con el crecimiento personal de nuestra gente. Nuestros compañeros aceptan su responsabilidad de desarrollar sus conocimientos, sus competencias y su talla profesional, a la vez que la Sociedad invierte en las herramientas y oportunidades que hacen posible un desarrollo continuado. En nuestras actividades, prestamos una atención continua a la innovación, calidad y gestión de riesgos.

A. Políticas Internas

En el desarrollo de nuestra actividad, todas las personas trabajadoras de Willis Iberia están obligadas a actuar bajo los lineamientos de las Políticas Internas Globales del Grupo WTW, las cuales se podrían resumir en:

- Código de Conducta de WTW, disponible en la página web: <https://www.wtwco.com/es-es>
- Política y procedimiento del Canal Ético
- Política y Procedimiento de Gestión de Conflictos de Intereses.
- Política sobre Defensa de la Competencia y Anti-Monopolio.
- Política de Respeto en el Trabajo y Anti-acoso.
- Política Anticorrupción y Soborno.
- Procedimiento de Aprobación de Patrocinios y Donaciones.
- Procedimiento de Aprobación de Pagos a Terceros
- Procedimientos sobre Regalos, Entretenimientos y Hospitalidades.
- Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.
- Política sobre Sanciones Internacionales.
- Política del Sistema de Gestión de Riesgos Penales (SGRP).
- Procedimiento contra la facilitación de la evasión fiscal

Estas políticas internas y sus procedimientos son conocidas por todas las personas trabajadoras y se imparten campañas de formación y evaluación de conocimientos recurrentes de obligado cumplimiento.

Adicionalmente, todas las personas trabajadoras deben cumplir con el marco regulatorio del ámbito específico de actividad regulada que realizan las sociedades de WTW en España en la Distribución de Seguros y Reaseguros.

Por último, todos los colaboradores/as externos/as de Willis Iberia sean personas jurídicas o físicas, en caso de que no tengan su propia política, estarán obligados a cumplir con el Código de Conducta de WTW y la Política Anticorrupción y Soborno de WTW, la cual se les entrega una vez se formaliza la relación contractual.

B. Gestión Responsable

A efectos de cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, WTW pone a disposición de todas las partes interesadas el Canal Ético (Canal Interno de Información) que permite realizar de forma totalmente confidencial, e incluso anónima, reportes de cualquier situación que pueda considerarse un incumplimiento normativo, del Código de Conducta, de las Políticas Internas, así como reportar situaciones que afecten el ambiente de trabajo y la integridad física y/o emocional de los compañeros de WTW.

La gestión operativa de dicho canal de información está contratada a través de un proveedor externo e independiente contratado a nivel Global por el Grupo WTW.

El Grupo WTW ha implementado procedimientos de gestión de reportes de información, que garantizan la máxima protección tanto del informante como del denunciado ante cualquier forma de represalia en caso de comunicación de buena fe.

Para la correcta gobernanza de la gestión de las informaciones recibidas a través del Canal Ético, Willis Iberia ha creado el "Comité del Canal Ético", el cual supervisará de forma continua la evolución y resolución de los reportes de irregularidades recibidas, así como la preparación de estadísticas y reportes.

Los miembros del Comité son:

- Director de Compliance WTW España
- Directora de Asesoría Legal WTW España
- Director de Recursos Humanos WTW España
- Directora Unidad de Prevención de Riesgos Laborales WTW España

Adicionalmente, tal y como es requerido por la normativa, el Consejo de Administración de Willis Iberia ha designado al Director de Compliance de WTW España como responsable del Canal.

Comités

Para Willis Iberia es esencial tener procedimientos y controles capaces de detectar nuevos riesgos operativos, financieros, regulatorios y de gestión, así como gestionar los riesgos ya detectados, para lo cual se han creado distintos comités que permitan la valoración de los riesgos y el desarrollo de controles que mitiguen los riesgos:

- **Comité de Dirección:** Responsable de las decisiones estratégicas y ejecutivas de WTW. Es el primer Comité operativo por debajo del Consejo de Administración del Grupo.
- **Comité de Control Interno:** Responsable de analizar, gestionar y mitigar mediante el diseño de controles los riesgos detectados y reportados. Es el máximo órgano de gestión de riesgos en el cual participan todas las líneas de negocio, los departamentos de soporte y el consejero delegado.
- **Comité de Terceros:** Responsable de analizar los riesgos y aprobar el establecimiento de las relaciones de colaboración externa de alto riesgo
- **Comité ético:** Responsable de supervisar la integridad y cumplimiento de estándares éticos en las operaciones y prácticas de negocio.

C. Lucha contra la corrupción y el soborno



Willis Iberia se compromete a llevar a cabo sus negocios con honestidad, integridad y equidad, sin utilizar el soborno o prácticas corruptas. Para ello tiene implementada una "Política contra la corrupción y el soborno".

Está prohibido que cualquier empleado/a o colaborador/a que preste servicios en nombre de Willis Iberia:

- ofrezcan;
- prometan;
- entreguen;
- soliciten;
- acepten recibir; o
- acepten

Cualquier soborno u otro pago corrupto o ilegal, o incentivo de alguna persona en cualquier momento y en cualquier lugar del mundo.

Para la gestión de los riesgos de corrupción y soborno, se han establecido estrictos controles para:

- La entrega o aceptación de regalos, entretenimientos u hospitalidades.
- Establecer relaciones contractuales con Colaboradores/as Externos/as y/o Terceros.
- Aprobar pagos de Patrocinios y eventos.
- Aprobar pagos comerciales a clientes.
- Aprobar pagos de Donaciones e iniciativas solidarias.
- La selección, reclutamiento y retención del talento.
- Establecer relaciones comerciales con entidades gubernamentales y/o funcionarios públicos.

D. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiamiento al Terrorismo

Willis Iberia es una sociedad regulada bajo la normativa de PBC/FT (Art. 2 Ley 10/2010, de 28 de abril) por ser un Distribuidor de Seguros del ramo Vida y productos de inversión basados en seguros (PRIIP).

Las principales medidas de control utilizadas por Willis Iberia, como parte de su "Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo", para mitigar el riesgo de ser utilizada como canal para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo son los siguientes:

1. Formación periódica con frecuencia, por lo menos anual, de todas las personas trabajadoras del área sujeta
2. El establecimiento y comunicación de un Manual y Procedimientos de PBC/FT
3. Proceso trienal de autoevaluación del riesgo empresarial de BC/FT
4. Adopción de un enfoque basado en el riesgo
5. Se ha establecido, tal y como es requerido por la normativa, un Órgano de Control Interno (OCI) dedicado al análisis y gestión del marco de control del riesgo de BC/FT
6. Realización de comprobaciones del tipo "Conoce a tu Cliente" en la fase precontractual
7. Procedimientos de debida diligencia simplificada, estándar y reforzada, y vigilancia continuada sobre las relaciones comerciales con los clientes.
8. Detección y notificación de actividades inusuales y/o sospechosas.

Willis Iberia tiene una política de tolerancia cero ante el delito financiero y considera que la prevención frente a la participación en el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo es una parte integral de su filosofía de actuación comercial.

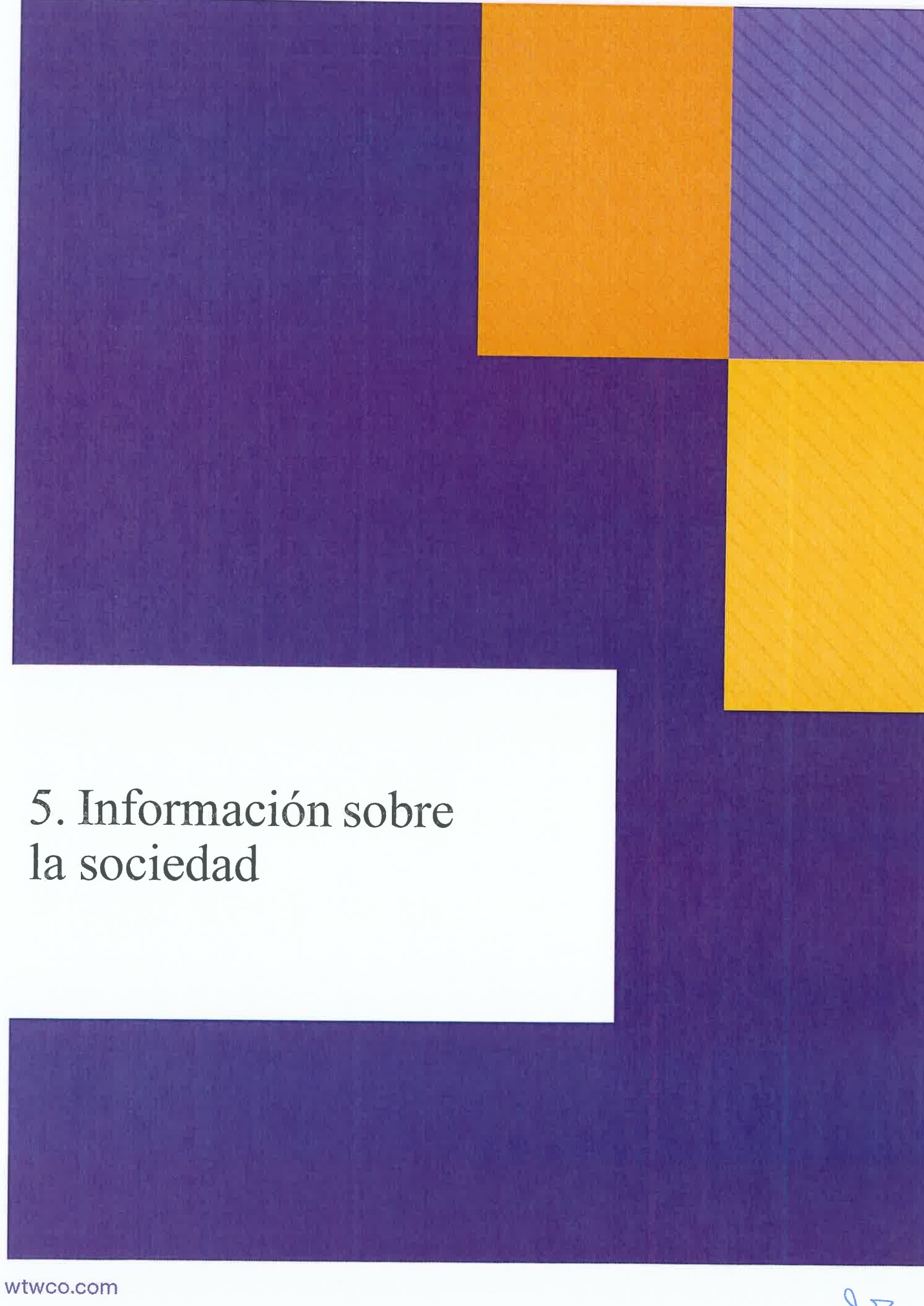
E.Sistema de Gestión de Riesgos Penales / Compliance Penal

Con el objetivo de prevenir y combatir la comisión de delitos en el seno de la empresa, el Consejo de Administración de Willis Iberia, en estrecha colaboración con el Departamento de Compliance, ha puesto en marcha un Sistema de Gestión de Riesgos Penales, de aplicación a todas las personas trabajadoras y directivos/as, así como a terceros (colaboradores/as y proveedores) que les sea de aplicación.

La Dirección de Willis Iberia, consciente de la importancia de los riesgos penales, está comprometida en el tratamiento de los riesgos que pudieran afectar a la Compañía, mediante la identificación, gestión y control de las diferentes actividades de la Compañía, estableciendo para ello una Política de Gestión de Riesgos Penales, como mecanismo que permite alcanzar los objetivos de la organización, aportar seguridad y confianza a los diferentes grupos de interés y proteger la reputación de la entidad.

Los principios por los que el Sistema se rige son los siguientes:

1. Implantación de las actuaciones necesarias para prevenir la comisión de actos ilícitos mediante las medidas preventivas identificadas como consecuencia del análisis de riesgo realizado.
2. Compromiso a facilitar el reporte de las posibles irregularidades, a través del Canal de informaciones (Canal ético), a través del cual cualquier persona trabajadora o parte interesada puede poner en conocimiento de Willis Iberia actos de los cuales tenga conocimiento.
3. Compromiso a investigar cualquier reporte de información que se presente, garantizando la confidencialidad del informante y los derechos de las personas investigadas e implicadas en la investigación.
4. Compromiso para sancionar disciplinariamente, en línea con lo establecido en el Convenio colectivo, las conductas que estén destinadas a impedir o dificultar el descubrimiento de delitos y la no comunicación de un hecho delictivo.
5. Compromiso a cumplir con el Código de Conducta establecido por el Grupo WTW.
6. Compromiso a concienciar a todas las personas trabajadoras para que no exista tolerancia en la comisión de delitos.
7. Compromiso a proporcionar los medios materiales y humanos al Comité de Cumplimiento para que pueda llevar a cabo las labores encomendadas. De manera periódica se realiza una auditoría por personal externo e independiente, para comprobar que el sistema cumple con los requisitos del Código Penal y aquellos establecidos voluntariamente.
8. Se garantiza la protección de los derechos de las personas investigadas e implicadas en la investigación.



5. Información sobre la sociedad

5. Información sobre la sociedad

Esta compañía no solo está formada por excelentes profesionales sino por personas que destacan por su respeto, resiliencia, generosidad y solidaridad con quienes han sufrido la adversidad.

Desde las áreas de Responsabilidad Social Corporativa e Inclusión y Diversidad, se trabaja para hacer de WTW un referente que apoya la inclusión, la investigación en materia del cáncer infantil y juvenil, el medioambiente, el autismo y la discapacidad, entre otras acciones.

Entre otros, estos son los objetivos:

- Sensibilizar y formar a nuestros colegas.
- Fomentar medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad con los colegas.
- Garantizar un trato igualitario y equitativo, monitorizando los procesos de gestión, promoción y selección del talento.
- Impulsar, difundir y promover los principios de Igualdad, Equidad e Inclusión.

Responsabilidad Social Corporativa

Para WTW, la **responsabilidad social corporativa** es una forma de entender el papel de la empresa en la sociedad, considerando los impactos ambientales, sociales y económicos de su actividad y las relaciones con los distintos grupos de interés, permitiendo un sistema de mejora continua como base de la estrategia empresarial. Además de en nuestros clientes y *partners*, queremos tener un impacto en nuestras **PERSONAS TRABAJADORAS**, el motor de WTW. Tomar decisiones que son justas y que van mucho más allá de respetar la legalidad es para Willis Iberia más que un compromiso.

La Responsabilidad Social Corporativa queda integrada como un valor dentro de la forma de ser de los/as empleados/as y también de la compañía. Las empresas son las encargadas de crear riqueza, crear puestos de trabajo y, en definitiva, crear la estabilidad suficiente para proporcionar a la sociedad las herramientas necesarias para que avance, sea más igualitaria, piense en el medioambiente a largo plazo, en definitiva, sea más sostenible.

En un entorno laboral tan competitivo, implantar medidas que favorecen un mejor clima laboral, así como promover la conciliación entre la vida profesional y familiar son críticas para captar y retener al mejor talento. Mientras que las personas trabajadoras son fundamentales para llevar a cabo la estrategia empresarial en materia de RSC.

Las grandes compañías generan cambios en la sociedad. Pero, en ocasiones, esa grandeza no depende solamente de la cuenta de resultados, sino de sus valores. Y para Willis Iberia la Responsabilidad Social Corporativa es un pilar fundamental, porque gracias a ella podremos convivir pacíficamente en sociedad, ya sea en el ámbito familiar, amistoso, profesional o personal.

Las empresas no son ajenas a la realidad, sino que están en permanente contacto con la sociedad. Más allá del bien propio, han de pensar en el bien común. Al fin y al cabo, están formadas por personas que trabajan para personas. Por esta razón, nuestro objetivo fundamental es que, a través de un plan que incluya actuar sobre el medioambiente, la sociedad y el bienestar, hagamos de Willis Iberia una empresa referente en el sector porque somos transparentes, sostenibles, innovadores y con una ética sólida, enfatizando el peso de los criterios de Responsabilidad Social Corporativa en su gestión.

Todas nuestras políticas de Responsabilidad Social Empresarial están alineadas con los Objetivos de Sostenibilidad de Naciones Unidas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.



Desde WTW España queremos que las acciones de RSC estén en consonancia con los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) y que tengan un impacto directo y medible en ellos, y por ello vamos a destacar los que nos parecen más cercanos a nuestra actividad:



En el ejercicio 2025 hemos mantenido muchas de las acciones ya implementadas en 2024, pero también hemos querido ir un paso más en alguno de nuestros pilares de RSC como es el de Medio Ambiente, desarrollando diversas acciones encaminadas a su protección y concienciación de lo necesario que es su cuidado y mantenimiento, incluso desde acciones de nuestra vida cotidiana.

Principales Hitos de RSC

En el ejercicio 2025 más que nunca, hemos querido volver al origen de toda nuestra RSC, nuestros tres pilares:

- Personas
- Sociedad
- Medio ambiente

Hemos seguido desarrollando nuestra actividad en la parte de Personas y Sociedad, manteniendo nuestros acuerdos con Fundaciones y Organizaciones de 2024, y comenzando algún nuevo proyecto, pero lo más destacable de este ejercicio sin duda ha sido el desarrollo en nuestro pilar de Medio Ambiente. Apoyados internamente por el área de Medio Ambiente, hemos querido transmitir nuestra preocupación e implicación en esta área, a través de comunicación útil para actuar en nuestro día a día con pequeños cambios, destacar nuestra colaboración con AUARA y sus proyectos en África, y la realización de nuestro voluntariado corporativo en Madrid con la organización Seo BirdLife, de recogida de “basurala”.

Nuestros objetivos de este ejercicio 2025 han sido:

- Sensibilizar a nuestros/as compañeros/as en las diversas materias de RSC, haciéndoles partícipes de diferentes iniciativas.
- Coordinar la RSC de WTW en España
- Fomentar las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad.
- Garantizar un trato igualitario y equitativo, monitorizando los procesos de gestión del talento
- Impulsar, difundir y promover los principios de Igualdad, Equidad e Inclusión.
- Seguir trabajando junto con los “Champions RSC” en las diferentes regiones, para incluir en nuestro proyecto de RSC a las oficinas de fuera de Madrid con el fin de fomentar su participación.
- Hemos continuado con las RSC Talks, concienciando, canalizando y difundiendo todos los proyectos que tenemos en marcha en WTW España en materia de RSC, incluyendo este ejercicio temas tan importantes como la Familia, y Medio ambientales.
- Dar visibilidad a los acuerdos que tenemos con Fundaciones y entidades como AUARA, Autismo Sevilla, CAICO,...
- REDI por la Diversidad LGTBI en las empresas
- Red EWI
- MyGwork
- Dive in Festival

Proyectos, colaboraciones y acciones

Apoyando la lucha contra el cáncer infantil y juvenil desde 2006

En WTW nos enorgullece apoyar durante todos más de 17 años a la [Fundación CAICO](#), institución que realiza una extraordinaria labor con familias que se enfrentan al cáncer infantil y juvenil. El proyecto surgió con la idea de formar especialistas que pudieran acercar el tratamiento a los múltiples centros hospitalarios españoles en los que todavía no existen oncólogos infantiles.

Con la colaboración de la Fundación Caico y bajo la tutela del doctor Luis Madero, Jefe de Servicio en el Hospital Infantil Universitario Niño Jesús y en el Hospital Universitario Quirón, WTW financia anualmente una beca para la formación de un médico residente, quienes amplían sus conocimientos en la materia durante un año para, posteriormente, prestar sus servicios en otro

centro hospitalario donde no haya departamento de oncología infantil. Hemos tenido la oportunidad de becar en este tiempo a 20 médicos para que se especializaran en oncología infantil en el mejor centro y junto con el mejor especialista.

A través de esta fundación, **hemos becado en todo este tiempo para la formación en oncología pediátrica en el Hospital Infantil Universitario Niño Jesús a cerca de 20 médicos**, quienes todos ellos continúan trabajando en oncología pediátrica en diferentes ámbitos, desde el tratamiento de los pacientes directamente hasta la investigación, tanto en España como en EEUU o Bruselas una de ellas.

La Unidad de Adolescentes con cáncer es una unidad específica para pacientes entre 10 y 18 años en la que tienen oncólogos y enfermeras especializados en esta franja de edad ya que los protocolos médicos no son iguales que para los pacientes pequeños. Además, cuentan con una psicóloga, Laura del Valle, de la fundación especializada en adolescentes. Tienen sus propios espacios para tratar de mantener cierta independencia dentro la situación que les ha tocado vivir. Cuentan con consultas, hospital de día, colegio, habitaciones individuales... destinado únicamente a ellos.

En este ejercicio además de las iniciativas de otros años hemos compartido internamente la promoción de sus pulseras para la ayuda a la recaudación de fondos y, miembros del Comité de I&D y RSC, visitaron el Hospital del Niño Jesús en Madrid para conocer de primera mano el Proyecto de Caico.

Con este proyecto, continuamos con nuestro firme compromiso de ser una gran compañía responsable y sostenible con la sociedad.



Hospital Infantil Universitario
Niño Jesús
Comunidad de Madrid



FUNDACIÓN
CAICO
AYUDA Y COOPERACIÓN AL CÁNCER INFANTIL

RSC Talks: Este año 2025 en las RSC Talks hemos incluido temas como la Familia (por el Día Internacional de la familia celebrado el 15 de mayo) contando con la colaboración en la charla de nuestro compañero Juan García Cubillana, padre de familia numerosa. También hemos realizado una sesión sobre la DANA, un año más tarde, con personas que estuvieron directamente afectadas e implicadas en labores de reconstrucción, y que ha sido muy motivador y se ha ganado mucha cohesión con el equipo.

Willis Iberia con el Autismo en Sevilla

Desde hace más de 10 años, nuestra oficina de WTW Sevilla realiza labores de concienciación, visibilidad y apoyo con voluntariado al Autismo. El autismo es la discapacidad cognitiva más frecuente en el mundo ya que afecta al 1% de la población aproximadamente. En Sevilla hay unas 17.000 personas con autismo (unas 80.000 en Andalucía) y, dado que impacta directamente en la familia podemos considerar unas 65.000 personas en Sevilla (unas 300.000 en Andalucía) afectadas por el TEA (Trastorno del Espectro Autista).

A pesar de estas cifras, el autismo sigue siendo un gran desconocido y proclive a algunos tópicos clásicos. Por ello, en Willis Iberia consideramos necesario abordarlo de forma integral para facilitar los apoyos individualizados y especializados más adecuados para mejorar la calidad de vida de cada persona. Contribuimos con una donación a [Autismo Sevilla](#), donde hay unos 100 voluntarios, que intentamos ayudar a la inclusión en la sociedad de las personas con autismo y recibimos la formación de los profesionales que trabajan en Autismo Sevilla y que forman a unas 3.000 personas de España y Portugal al año, puesto que la especialización es la clave, tanto de los profesionales como de los voluntarios y del entorno familiar y participamos en jornadas de voluntariado durante las mañanas de los sábados.

También llevamos varios años colaborando con la **Fundación Execyl**, desde nuestra oficina de Valladolid. La Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León. EXECyL es una entidad sin ánimo de lucro que pretende apoyar y mejorar el tejido empresarial de Castilla y León para que sea considerado un entorno de excelencia y competitividad. Nuestro objetivo es promover el conocimiento y la visibilidad de la Marca en la región.

Mercadillo Navideño con la Fundación Prodis: La Fundación Prodis estuvo en nuestra oficina de Madrid con su Mercadillo Navideño, que fue un éxito. La recaudación ascendió a **1.461€**. Además hicimos una comunicación por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad con algunos tips para la integración de personas con diferentes capacidades que está demostrado que mejoran su día a día y la integración en el trabajo de la empresa.



Campaña de Recogida de Juguetes a Ningún Niño Sin Sonrisa entre los días 10 al 15 de diciembre. Hemos enviado a NNSS en Madrid más de 12 cajas con todas las donaciones recibidas

Campaña de Recogida de Juguetes a favor Casals del Infants entre los días 9 al 12 de diciembre en la oficina de Barcelona.

Celebración de Navidad con los más pequeños Como en años anteriores, hemos abierto nuestras puertas para que hij@s, sobrin@s, niet@s de empleados conozcan nuestras queridas oficinas y celebrar juntos la Navidad

Otras acciones de promoción de personas con capacidades diferentes

2025 ha sido un año en el que hemos seguido centrados en el fomento de la inclusión en WTW de personas con diferentes capacidades, y a través de colaboraciones con La Fundación Juan XXIII y Prodis, a las que se les ha encargado material corporativo, hemos conseguido seguir con nuestro objetivo de integración y colaboración.

Donaciones

Este 2025, nuestras donaciones se han destinado a los proyectos con Caico, Autismo Sevilla, Execyl y este año también a diversas carreras solidarias, en oficinas fuera de Madrid. Además este año hemos colaborado con la fundación SEO Bird Life para la organización del voluntariado medio ambiental en Madrid.

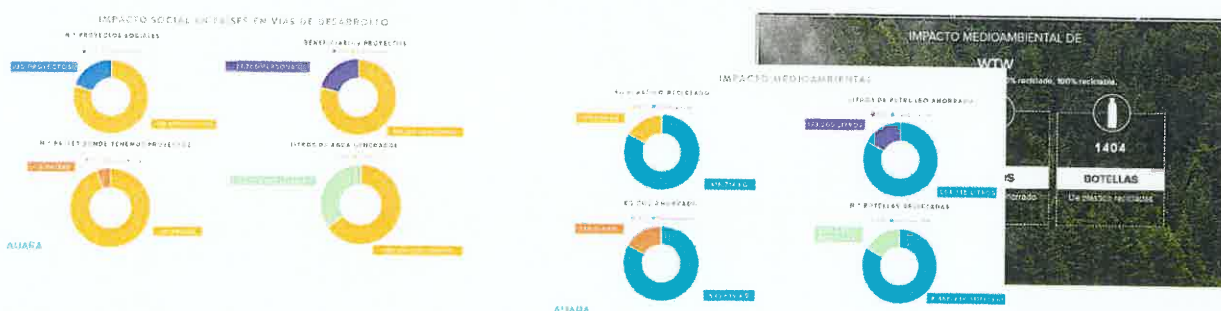
Dentro de nuestra **Campaña de Navidad 2025**, hemos realizado dos campañas de recogida de juguetes en las oficinas de Madrid y Barcelona, para las asociaciones, en **Barcelona de Casals del Infants**, y en **Madrid de Ningún Niño Sin Sonrisa**, recolectando juguetes nuevos y usados, pero en muy buen estado, para niños en situaciones de riesgo de exclusión social en las campañas de "Reyes Magos". También hemos organizado un mercadillo benéfico en la oficina de Madrid junto con la Fundación Prodis, y el día de Navidad con los niños en la oficina de Madrid, que fue un éxito y que creemos que fomenta la cohesión y unidad del equipo de personas que trabajan en WTW.

Sesión en memoria de la DANA de 2025

Este año hemos celebrado una sesión con algunas personas que vivieron el suceso de la DANA de primera mano, para rememorar algunos momentos importantes y que las personas pudieran opinar y compartir sus testimonios

WTW sigue apostando por su acuerdo con AUARA

Aura es una empresa 100% social, que suministra botellas de agua individuales para las reuniones en las oficinas de WTW. Esta colaboración permite convertir el consumo de agua de WTW en una acción con impacto social y medioambiental positivo, de forma visible, tangible y comunicable no solo para todos nosotros, sino también para sus clientes y proveedores. AUARA destina el 100% de sus dividendos a proyectos para llevar agua potable a personas que no la tienen. Como empresa social, AUARA toma lo mejor de las empresas y su forma de operar, y lo mejor de las ONGs que existen por un fin social. Lo más importante es que en tan solo un año y gracias a su labor, más de 28.000 personas ya pueden acceder a agua potable.



La falta de agua potable y la mala nutrición es una mezcla explosiva que dispara los índices de mortalidad hasta niveles inaceptables. 500 millones de mujeres y niños dedican al año 40.000 millones de hora en ir a por agua.

Gracias a esta labor, durante el ejercicio 2025 por cada litro de AUARA, WTW ha generado un impacto social y medioambiental en países en vías de desarrollo.

Este año 2025 además tuvimos la visita de uno de sus fundadores en la oficina de Madrid, Pablo Urbano, en el mes de marzo, donde nos explicó más en detalle su proyecto, y en la que muchos/as empleados/as pudieron interactuar con él y preguntarle de primera mano muchas curiosidades sobre su proyecto.

Apoyando firmemente la inclusión laboral de personas con discapacidad

En 2025 hemos seguido colaborando con diversas asociaciones y fundaciones, como Juan XXIII y Prodis entre ellas, para el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad, trabajando con sus centros de integración de empleo (Prodis) contratando a personas en WTW a través de ellos, y contratando también servicios y provisión de materiales con Juan XXIII para nuestro día a día (material de oficina, packs de bienvenida de empleados/as...).



Día del Voluntariado

En 2025 hemos desarrollado en la oficina de Bilbao una jornada de voluntariado con las personas trabajadoras de esa oficina y la Asociación de Vizcaya de Síndrome de Down, en la que dimos a conocer nuestro negocio a las personas de la asociación, para la inserción al mercado laboral de personas con Síndrome de Down. En la oficina de Madrid desarrollamos en el mes de diciembre un voluntariado con SEO Bird Life, en la que recogimos más de 1.000 kg de residuos higiénicos y plásticos.

Inclusión y Diversidad

En WTW sabemos que cuando combinamos nuestros talentos individuales, desbloqueamos nuestro potencial colectivo y creamos un entorno en el que todos podemos ser auténticos, curiosos y audaces. Juntos somos mejores porque cada uno de nosotros aporta una perspectiva única. Nuestra experiencia como compañeros está diseñada para fomentar un fuerte sentido de propósito y pertenencia, donde todas las personas son escuchadas, valoradas y pueden mostrarse tal y como son. Impulsamos la curiosidad y la innovación, asumimos riesgos de manera consciente y cuidamos el impacto de nuestras acciones.

Nos dedicamos a garantizar que nuestros valores y compromisos en Inclusión y Diversidad se reflejen en cada interacción y a lo largo de toda la experiencia de nuestros compañeros. Para lograrlo, centramos nuestros esfuerzos en tres áreas clave que guían nuestras prioridades globales de I&D: **Pertenecer, Unirse y Crecer.**

Estamos comprometidos con la inclusión y la diversidad porque impactan directamente en nuestra capacidad para crecer y tener éxito como organización. Por ello, promovemos un entorno laboral integrador, en el que todas las personas sean escuchadas y respetadas. Creemos que una plantilla diversa, que aproveche nuestras mejores ideas y esfuerzos, es clave para mantener nuestra ventaja competitiva. Sabemos que los equipos diversos toman mejores decisiones, son más creativos y resuelven de forma más eficaz los problemas complejos; además, nuestros clientes valoran profundamente nuestro firme compromiso con la inclusión y la diversidad.

En España, al igual que en otras localizaciones, somos un referente en Inclusión y Diversidad, promoviendo la equidad en el sector a través de alianzas estratégicas como **RedEWI (Empowering Women in Insurance)**, **REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI)**, **myGwork**, la organización **Trabajando en Positivo**, la **Fundación ADECOSE** y el liderazgo del **Dive In Festival en España** desde hace seis años, siendo pioneros en su organización y promoción.

Redes de Empleados / Inclusion Networks

Las redes de inclusión de empleados son un pilar fundamental en nuestra forma de inspirar y comprometer a los compañeros. La inclusión crea un entorno en el que la diversidad puede prosperar. Contamos con redes activas en todo el mundo: **Cuidadores, Igualdad de Género, LGBT+, Multicultural, Veteranos USA, Workability y Jóvenes Profesionales.**

Nuestro objetivo es ofrecer una variedad continua de actividades y programas que mejoren la experiencia de nuestros compañeros. Estas redes nos ayudan a sensibilizar y a comprender las necesidades y preocupaciones de los diferentes segmentos de nuestra plantilla.

Todas las personas están invitadas a participar y contribuir al éxito de nuestras redes. Sabemos que el apoyo colectivo es imprescindible para transformar nuestro entorno laboral de manera sostenible.

En España ponemos el foco en las redes de Igualdad de Género (Gender Equity), LGTB+, Workability y Jóvenes Profesionales (ECN – Early Career Professionals Network).

Gender Equity

Su misión es crear un entorno en el que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente sintiéndose seguras, sin que la maternidad o las responsabilidades de cuidado supongan una penalización. Entre sus objetivos destacan:

- Atraer, retener y fidelizar talento.
- Difundir el Plan de Igualdad y contribuir a su cumplimiento.
- Impulsar que más mujeres opten a puestos de responsabilidad.
- Proveer herramientas formativas a líderes para evitar sesgos.
- Promover un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas.
- Fortalecer alianzas externas como EWI y Fundación ADECOSE.

LGTB+

La red LGTB+ trabaja para fomentar el respeto hacia la diversidad sexual y de género, combatir cualquier tipo de discriminación, visibilizar la realidad del colectivo y formar tanto a nivel interno como externo. Sus objetivos incluyen:

- Promover el respeto y la diversidad LGTB+.
- Sensibilizar sobre el entorno personal y profesional del colectivo.
- Buscar aliados y hacer crecer la red.
- Promover el uso de pronombres en las firmas de correo.
- Representar a WTW en foros, encuentros y publicaciones.
- Colaboramos activamente con **myGwork**, **Trabajando en Positivo** y **REDI**, renovando nuestra membresía como miembros fundadores.

Workability

Workability es una red que da la bienvenida a quienes desean profundizar en la discapacidad, la salud y el bienestar en el trabajo. Su misión es cuestionar actitudes, eliminar barreras, mejorar el acceso al empleo para personas con discapacidad o condiciones de salud de larga duración, y garantizar que puedan desarrollar su máximo potencial.

Early Career Network (ECN)

ECN —antes YPN— impulsa la visibilidad del talento joven, fomenta su desarrollo y promueve una cultura de colaboración intergeneracional. Ofrece oportunidades para:

- Compartir ideas sobre desarrollo profesional.
- Aprender de los líderes de la organización.
- Realizar networking entre áreas y negocios.
- Integrar los valores de WTW en el día a día.
- Impulsar iniciativas de innovación y crecimiento.

En 2025 se celebraron encuentros “**Cara a Cara con el liderazgo**”, donde jóvenes profesionales pudieron inspirarse con testimonios de líderes de la compañía.

El comité de ECN está formado por portavoces representantes de los segmentos de negocio y áreas corporativas que se encargan de coordinar y proponer acciones que permitan cumplir la misión de ECN (reuniones periódicas, newsletters, propuesta de temas, etc.). La labor de un portavoz es también la de representar a ECN en los diferentes foros y comités que se vayan generando.

Principales Hitos

- <https://www.redi-lgbti.org/>
- Campañas de concienciación sobre igualdad, salud mental y bienestar.
- Apoyo al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso LGTBI+.
- Continuidad en el Consejo Asesor de #RedEWI, impulsando el objetivo del 40% de mujeres directivas en 2025.
- Eventos organizados por ECN.
- Celebración del Día de la Diversidad Multicultural.
- Formación LGTB+ y actividades del Mes del Orgullo.
- Renovación como miembros fundadores de REDI.
- Participación en WorkPride y desarrollo de talleres obligatorios según la Ley 4/2023.
- Renovación de colaboración con Trabajando en Positivo por la no discriminación con personas con VIH.



- Alta asistencia en los eventos ECN y firma de membresía con la Asociación de Jóvenes Profesionales del Seguro.
- Organización y liderazgo del Dive In Festival 2025 en España.
- En 2025, WTW volvió a liderar la organización y promoción del Dive In Festival en España, consolidando su papel como referente en el sector asegurador en materia de diversidad, equidad e inclusión. El tema principal de esta edición fue el **burnout**, uno de los desafíos más relevantes para la conexión emocional, el bienestar y la productividad de los profesionales. La sesión contó con una ponencia de **María Mira**, Directora de la Escuela de Coaching Lider-haz-GO!, quien ofreció claves prácticas para comprender y gestionar el burnout, tanto a nivel individual como organizacional. Gracias a esta iniciativa, WTW continúa impulsando conversaciones transformadoras y promoviendo entornos de trabajo más inclusivos, saludables y sostenibles.
- <https://nam11.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com%2Fin%2Fsof%25C3%25Aa-unda-ph-d-45010950%2F&data=05%7C02%7CCarla.Otero%40wtwco.com%7C653681c18b32441017d208dcd62d6992%7C76e3921f489b4b7e95479ea297add9b5%7C0%7C0%7C638620737941000423%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljoIMC4wLjAwMDAiCjQlIjo1V2luMzIiLCJBTiI6I2k1aWwWwLjCjXVCi6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=PY3UNucJS3YaSVRoSF8IG5h1QAgtcPDmuP6n%2Fcf44yk%3D&reserved=0>

En definitiva, todo este trabajo reafirma nuestro compromiso firme y sostenido con la inclusión, la diversidad y el desarrollo de nuestros compañeros. Cada iniciativa, alianza, formación y red de apoyo refleja una visión compartida: construir una organización en la que todas las personas puedan crecer, aportar su talento y sentirse valoradas. Gracias al esfuerzo colectivo, hemos consolidado un entorno donde la autenticidad, la innovación y la colaboración son una realidad diaria. Este camino no solo fortalece nuestra cultura interna, sino que también nos posiciona como un referente en el sector, demostrando que cuando impulsamos la diversidad y el respeto, avanzamos juntos hacia un futuro más justo, competitivo y humano.



Hoy, 1 de diciembre: Día Mundial de la lucha contra el SIDA

Inclusion&Diversidad
Para

Confidential:Anyone (No Protection)

Confidential:Anyone (No Protection)



25 de junio, Taller de Sensibilización sobre LGTB+ para toda la plantilla

La Ley 4/2023, publicada en el BOE el pasado 9 de octubre, declara la necesidad de **impartir formación a toda la plantilla sobre derechos de las personas LGTB en el ámbito laboral**.

Para dar respuesta a esta **LEY LGTBI**, asociación (a la que WTW es empresa fundadora) ofrece el taller de **Sensibilización en Diversidad e Inclusión LGTBI** para toda WTW que se retransmitirá en streaming, con el objetivo de acercar a la plantilla a los conceptos básicos de la gestión de la diversidad e inclusión LGTBI y reflexionar sobre cómo construir entornos laborales más respetuosos e inclusivos.

¿Cuándo? • 25 de junio a las 10:30h en streaming a través de [este link](#).

En primer lugar, y como ya habéis visto en el vídeo, se trata de una formación que se imparte a través de un vídeo que se proyecta en una pantalla, de manera que todos los participantes puedan verlo en su pantalla.

La importancia del Aliado

Esta iniciativa está diseñada para todos, especialmente para aquellos que no forman parte de la comunidad LGTB+. Queremos que los aliados comprendan cómo pueden contribuir desde su rol de compañeros, amigos y sobre todo, desde su propia perspectiva, adoptando un papel más activo en la promoción del respeto hacia la diversidad LGTB+. Las empresas pueden ser espacios de aprendizaje para adultos y lugares de reflexión que nos permitan adquirir conocimientos sobre realidades desconocidas.

Aún queda mucho por hacer, y queremos destacar la importancia de apoyar de los aliados, tanto dentro como fuera de la comunidad.

Si te interesa unirlo a nuestra red o simplemente quieres formar un vóler con nosotros para conocer nuestras actividades, escríbenos a [Inclusion&Diversidad](#).

Coffee Breaks por el Día Internacional de la Mujer, ¡te esperamos!



Inclusion&Diversidad
Para

Directiva de retención: Exchange Retention Policy - 10 Year - Adaptive Scopes (10 años)

Confidential\Anyone (No Protection)

Una serie de 3 Coffee Breaks con Mujeres Directivas de WTW, la pausa para inspirar y recargar energías

Presentación a las 10:30h

En WTW España celebraremos el Día Internacional de la Mujer compartiendo un café, los próximos viernes 7, 14 y 21 de marzo, con mujeres role model de WTW que, por su trayectoria profesional, experiencia vital, resiliencia y modelo de liderazgo nos inspiran en nuestro día a día.

Tres encuentros en los que en 40 minutos diferentes temas para reflexionar e intercambiar experiencias, ¿será muy enriquecedor!

[Hableremos.com](http://hableremos.com)



Delia Sánchez | Head of International Unit Network Country Manager | Viernes 7 de marzo, 10h

Beatriz Pardo | Head of M&A Western Europe, FINEX Global | Viernes 14 de marzo, 10h

Patricia Segura | Senior Associate, Investments & ECH Spain Board | Viernes 21 de marzo, 10h

El Día Internacional de la Mujer es un momento importante para mostrar el compromiso con la igualdad de género, poner en marcha nuevas iniciativas y acciones, celebrar los logros de las mujeres, sensibilizar, destacar los avances en la igualdad de género y mucho más.

Nos encantará que te unas.

¡Te esperamos café en mano!

Subcontratación y proveedores

Willis Iberia intenta basar las relaciones con sus proveedores en una serie de principios y aspectos básicos como son la lealtad y honestidad, la objetividad en las decisiones, la transparencia e igualdad de oportunidades, la confidencialidad, la integridad e independencia en las relaciones y la Responsabilidad Social Corporativa. Con el objetivo de poder ofrecer los mejores servicios a nuestros grupos de interés debemos estar seguros de que utilizamos a proveedores que respetan y comparten nuestros mismos valores y objetivos empresariales.

Nuestros principales proveedores son las compañías aseguradoras. Si bien no realizamos auditorías a proveedores, contamos con un equipo de Market Security y de WTW Quality Index a través de los cuales evaluamos por un lado la calidad financiera y por otro la calidad de servicio de las compañías aseguradoras y reaseguradoras con las que trabajamos. Las personas trabajadoras de Willis Iberia no deben recomendar los mercados que no están aprobados por Market Security Group (MSG) para el riesgo y el cliente en cuestión, a menos que el cliente lo indique por escrito. Los empleados/as deben confirmar que los mercados utilizados están aprobados antes de abordarlos con un riesgo y antes de vincularse tanto para riesgos nuevos como de renovación.

Risk Intelligence Market Security es una fuente segura y personalizada de información detallada y actualizada sobre entidades de seguros, incluidas hojas informativas completas, información financiera, información de calificación e investigación independiente. Esto permite a nuestros clientes tomar decisiones informadas sobre sus entidades aseguradoras.

A la hora de contratar otros servicios vinculados a nuestra actividad como pueden ser los suministros, materiales e instalaciones necesarios para el desarrollo de la operativa diaria intentamos que los proveedores nos verifiquen su calidad a través de las certificaciones propias de su actividad, así como su compromiso con el medioambiente. En este sentido, además de los ya mencionados en el bloque de ahorro energético y gestión de residuos, destacan los siguientes proveedores:

- Vasalto Tech and Talent es la empresa subcontratada para el servicio de externalización de procesos de nómina. Esta empresa cuenta con la certificación ISO 9001:2015 para los servicios de externalización de nómina. Esta certificación supone, cuando se implanta y se gestiona adecuadamente, una mejora sustancial en todos los ámbitos de la empresa, ya que permite controlar todos los procesos detalladamente y gestionar adecuadamente toda la organización, evitando gastos innecesarios, errores altamente costosos y ahorrando tiempo para la producción.
- La Finca Real Estate es otro de nuestros arrendadores, la cual se caracteriza por estar a la vanguardia del diseño y de la creación de edificios de oficinas de alto standing. La Finca Real Estate es propietaria de una de nuestras oficinas más importantes de Madrid, siendo esta la situada Martínez Villergas 52, a apenas a 12 minutos del aeropuerto gozando de una ubicación urbana, tranquila y arbolada, así como de fácil acceso en transporte público.
- Merlin Properties es la arrendadora del edificio de oficinas Ruiz Picasso 11, situado en Azca, el distrito de negocios de Madrid (Paseo de la Castellana). Se trata de uno de los smart buildings más avanzados de Europa que destaca por su arquitectura y diseño sostenible, acreditado con las certificaciones de mayor nivel como LEED Platino, WELL Gold, WiredScore Platino, SmartScore, LEED Zero y AIS. Se encuentra muy bien comunicado mediante transporte público con múltiples líneas de metro y autobús, incluyendo la conexión entre Nuevos Ministerios y el aeropuerto.



Es una oficina energéticamente eficiente gracias a luces led de bajo consumo, grifería electrónica en los baños para el ahorro de agua y control de una temperatura adecuada para un buen ahorro energético.

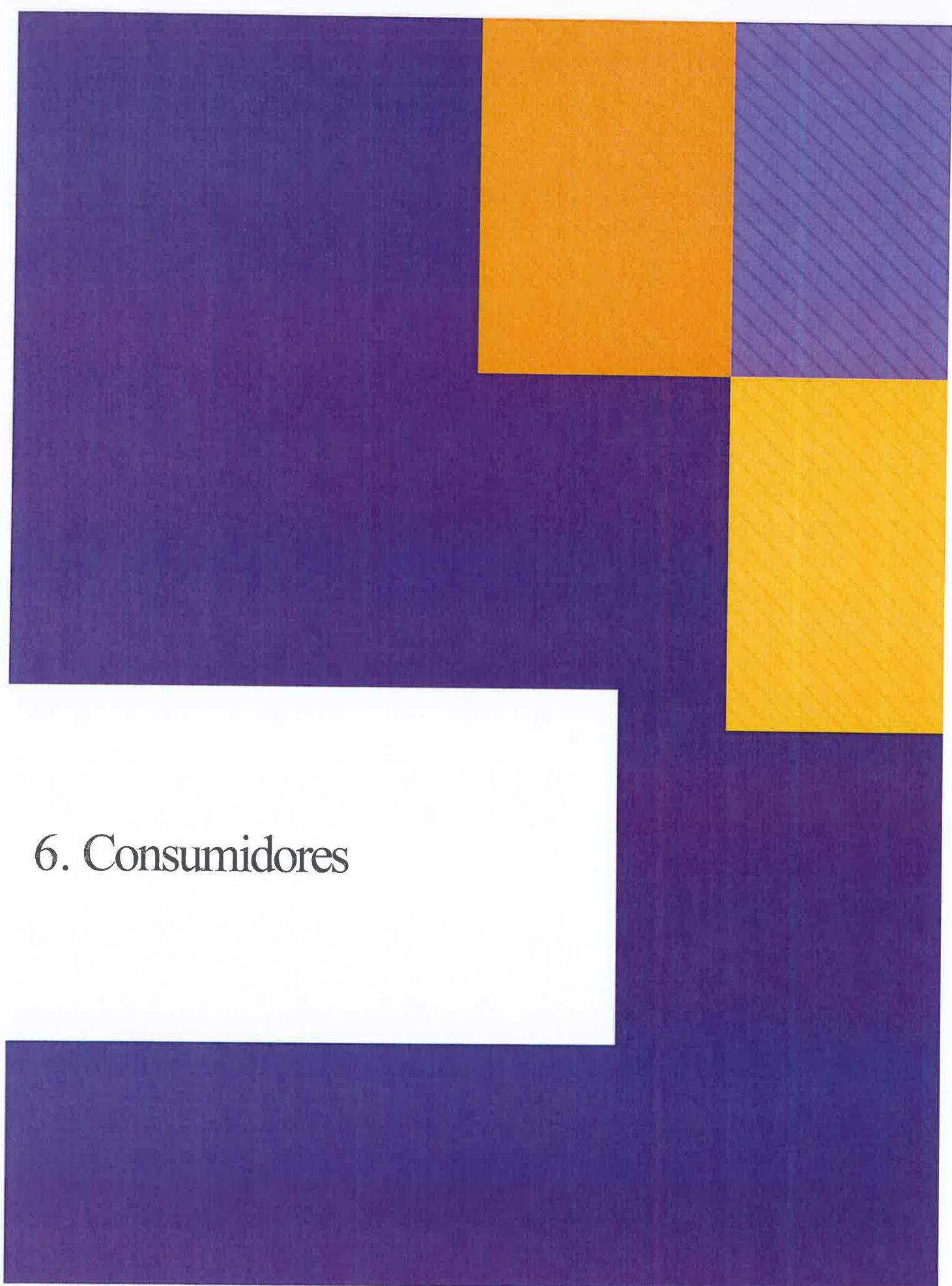
Nuestra oficina de Bilbao se encuentra en Torre Iberdrola Bilbao, siendo la primera torre que contará con una de las máximas certificaciones en la prestigiosa Certificación LEED CS 2.0 (Leadership in Energy and Environmental Design / Líder en Eficiencia Energética y Diseño sostenible). Otorgado por el Green Building Council (USGBC) de los Estados Unidos, el Sistema de Clasificación de Edificios Sostenibles LEED es un sistema estándar internacional voluntario que evalúa y reconoce aquellos proyectos que hacen uso de prácticas más respetuosas con el medio ambiente, los cuales son más saludables, ambientalmente más responsables y con estructuras más rentables. La torre se encuentra conectada con la red de transporte público, disponiendo de aparcamiento de bicis y vestuarios y 15 plazas de aparcamiento para vehículos eléctricos con punto de recarga.



Asimismo, la Torre Iberdrola tiene contratado todo su consumo energético con Energía Verde Iberdrola que proviene exclusivamente de fuentes de energía certificadas 100% renovables, que se caracterizan por su máximo respeto medioambiental, al evitar las emisiones de CO2 y otros gases contaminantes, reduciendo de esta forma el efecto invernadero en la atmósfera. Del mismo modo, el sistema de climatización ha sido diseñado para optimizar la eficiencia, flexibilidad y confort de los usuarios.

La mayoría de nuestros equipos informáticos son adquiridos a DELL y están diseñados pensando en el medioambiente teniendo en cuenta el impacto ambiental en todos los estados del ciclo de vida de los productos, empezando por su diseño. Parte de sus productos están elaborados con materiales como plástico reciclado y llevan incorporados métodos como los cierres de presión que previenen el uso de pegamentos y sustancias adhesivas que dificultan el proceso de reciclaje.

Del mismo modo, prácticamente todos sus productos pueden configurarse para cumplir con los requisitos de la calificación ENERGY STAR.



6. Consumidores

6. Consumidores

En Willis Iberia planificamos y desarrollamos nuestras actividades sobre la premisa de que la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros clientes y demás grupos de interés es primordial para la Sociedad.

Uno de los activos más valiosos de nuestros clientes y de Willis Iberia es la información. Protegemos la información mediante robustas medidas de seguridad, así como a través de formación y concienciación de nuestros empleados/as para garantizar la confidencialidad e integridad de la información que tratamos.

Velamos porque cualquier situación potencial de riesgo que pueda afectar a nuestros clientes, al público y a la seguridad de las instalaciones sea notificada, evaluada y gestionada de un modo adecuado. Del mismo modo, cumplimos debidamente con las obligaciones de información contractual y precontractual no solo sobre los productos y servicios que ofrecemos sino sobre la entidad como correduría de seguros, y ello, conforme a la normativa aplicable e incluso más allá, mediante una gestión transparente en interés de nuestros clientes, durante todo el acompañamiento del cliente en la prestación de nuestros servicios.

Escuchar a nuestros clientes y grupos de interés es esencial para entender sus necesidades y actuar en la resolución de incidencias y mejorar nuestros servicios en una búsqueda continua de la excelencia. Contamos con un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones y un Servicio de Atención al Cliente conforme exige la normativa aplicable.

Servicio de atención al cliente

Introducción

Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros S.A.U creó el pasado año 2004 en cumplimiento con la Orden Ministerial ECO/734/2004, como desarrollo de la Ley 44/2002 de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, el Servicio de Atención al Cliente.

En cumplimiento con el procedimiento de actuación establecido a tal efecto, se elabora el presente informe con el resumen con las incidencias, quejas y reclamaciones presentadas ante el Servicio de Atención al Cliente por los clientes de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros S.A.U a lo largo del año 2025, que ha sido sometido al órgano de administración.

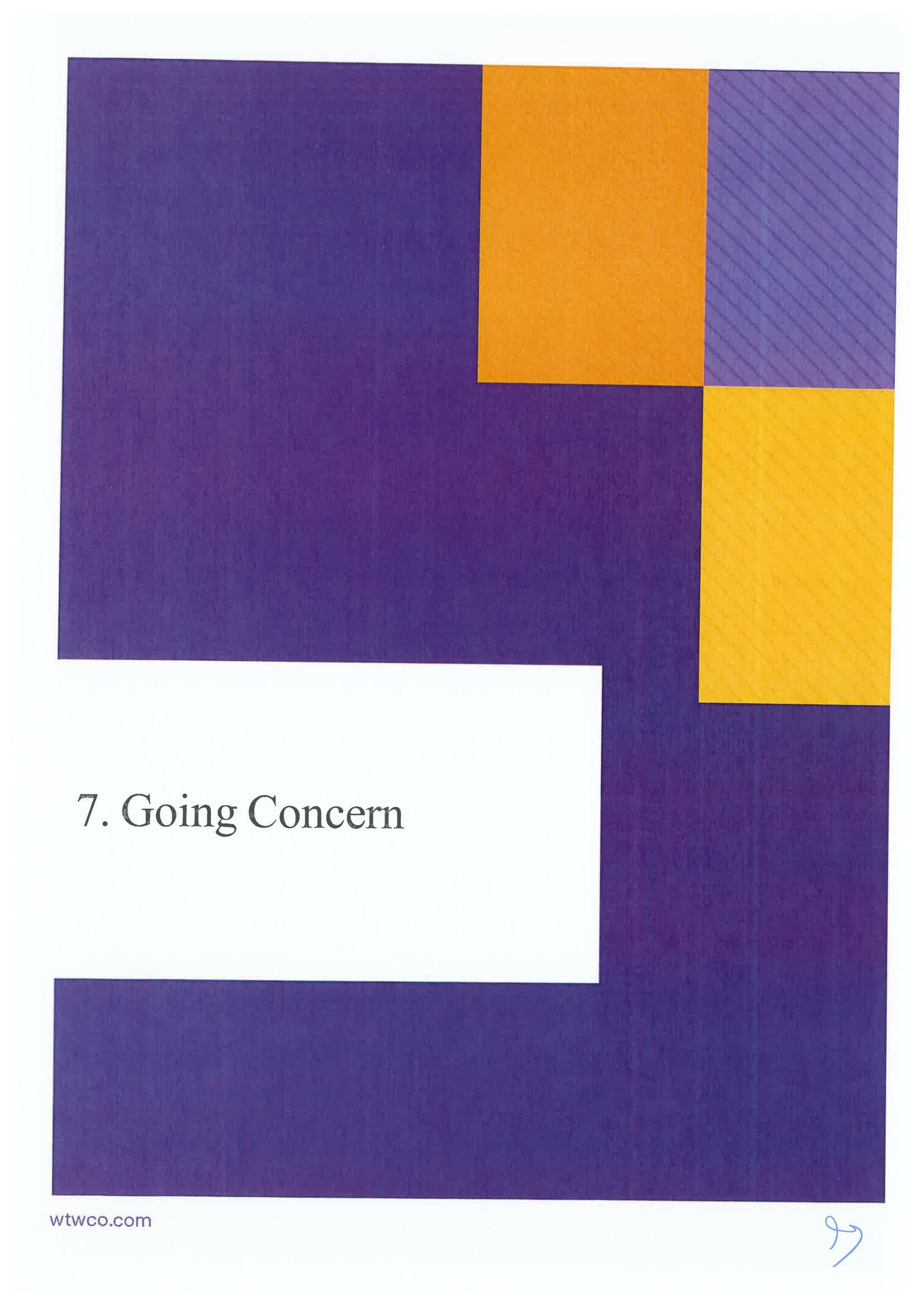
De las Quejas y Reclamaciones recibidas

En el periodo enero a diciembre de 2025, el Servicio de Atención al Cliente no ha recibido quejas al respecto de nuestros servicios.

Con estas medidas mitigadoras adoptadas en los años anteriores podemos comprobar que han dado muy buenos resultados permitiendo cerrar el año sin ninguna queja en este servicio de atención.

Acciones y resolución de las Quejas presentadas

Contamos con un procedimiento de incidentes y brechas de seguridad, común para WTW conforme a la normativa aplicable, que garantiza una correcta gestión y, en su caso, notificación de eventuales brechas de seguridad, así como su correcta resolución.



7. Going Concern

7. Going Concern

Informe de los consejeros

Empresa en funcionamiento

Tras hacer investigaciones, los Consejeros tienen unas expectativas razonables de que la Compañía tiene los recursos adecuados para continuar su existencia operativa en el futuro próximo. En consecuencia, continúan adoptando el principio de empresa en funcionamiento a la hora de preparar los estados financieros.

Más detalles con respecto a la adopción del principio de empresa en funcionamiento pueden ser encontrados en la declaración de políticas contables en los estados financieros (Nota 2.1).

Riesgos e incertidumbres del entorno económico

Los mercados globales siguen experimentando volatilidad y perturbaciones como resultado de las guerras entre Rusia-Ucrania e Israel-Hamas que siguen ocurriendo hoy en día. A pesar de que la duración y el impacto de estas situaciones actuales son altamente impredecibles, han provocado perturbaciones en los mercados globales y podrían continuar provocando más perturbaciones en los mercados. Estos conflictos han contribuido con impactos negativos y en la volatilidad de la economía global y los mercados de capital, incluidos los impactos relacionados con una inflación significativa y tasas de interés fluctuantes en muchos de los mercados en los que opera WTW. Esto afecta no sólo al coste y al acceso a la liquidez, sino también a otros costes para que WTW administre e invierta en su negocio.

Otros eventos económicos actuales, como pueden ser la adaptable política fiscal y monetaria y las tensiones geopolíticas más allá de las guerras actuales, han contribuido a una inflación significativa en todo el mundo. En particular, en Estados Unidos, Europa y otras geografías en las que WTW opera, ha aumentado a niveles no experimentados en las últimas décadas y WTW está observando el impacto en varios aspectos de su negocio. Además, las condiciones económicas globales han creado incertidumbre y volatilidad en el mercado. Estas condiciones económicas generales, incluida la inflación, la estanflación, la volatilidad política, los costes laborales, el coste del capital, las tasas de interés, la estabilidad bancaria, la disponibilidad de crédito y las tasas impositivas afectan a los gastos operacionales, generales y administrativos de WTW y la Compañía no tiene control o una habilidad ilimitada para controlar estos factores. Estas condiciones económicas generales también pueden afectar a los ingresos, incluidos los ingresos de los clientes, así como los ingresos de los fondos que mantiene en nombre de los clientes y los ingresos relacionados con las pensiones. Todos los eventos o resultados potenciales anteriores podrían causar un efecto negativo sustancial en los resultados de las operaciones de la Compañía en cualquier período y, dependiendo de su gravedad, también podrían afectar material y negativamente su situación financiera. Tales eventos y resultados también podrían impactar la reputación de WTW con clientes y reguladores entre otros.

La Compañía continuará monitoreando la situación y evaluando cualquier implicación para su negocio y sus partes interesadas.

Sección de políticas contables

Empresa en funcionamiento

Los Consejeros evalúan anualmente si se dan condiciones o eventos, considerados en su conjunto que generan una incertidumbre material sobre la capacidad de la Compañía para continuar en funcionamiento dentro del año siguiente a la fecha de emisión de los estados financieros. La evaluación de los Consejeros se basa en condiciones relevantes y eventos que son conocidos o razonablemente conocidos en la fecha de emisión de los estados financieros.

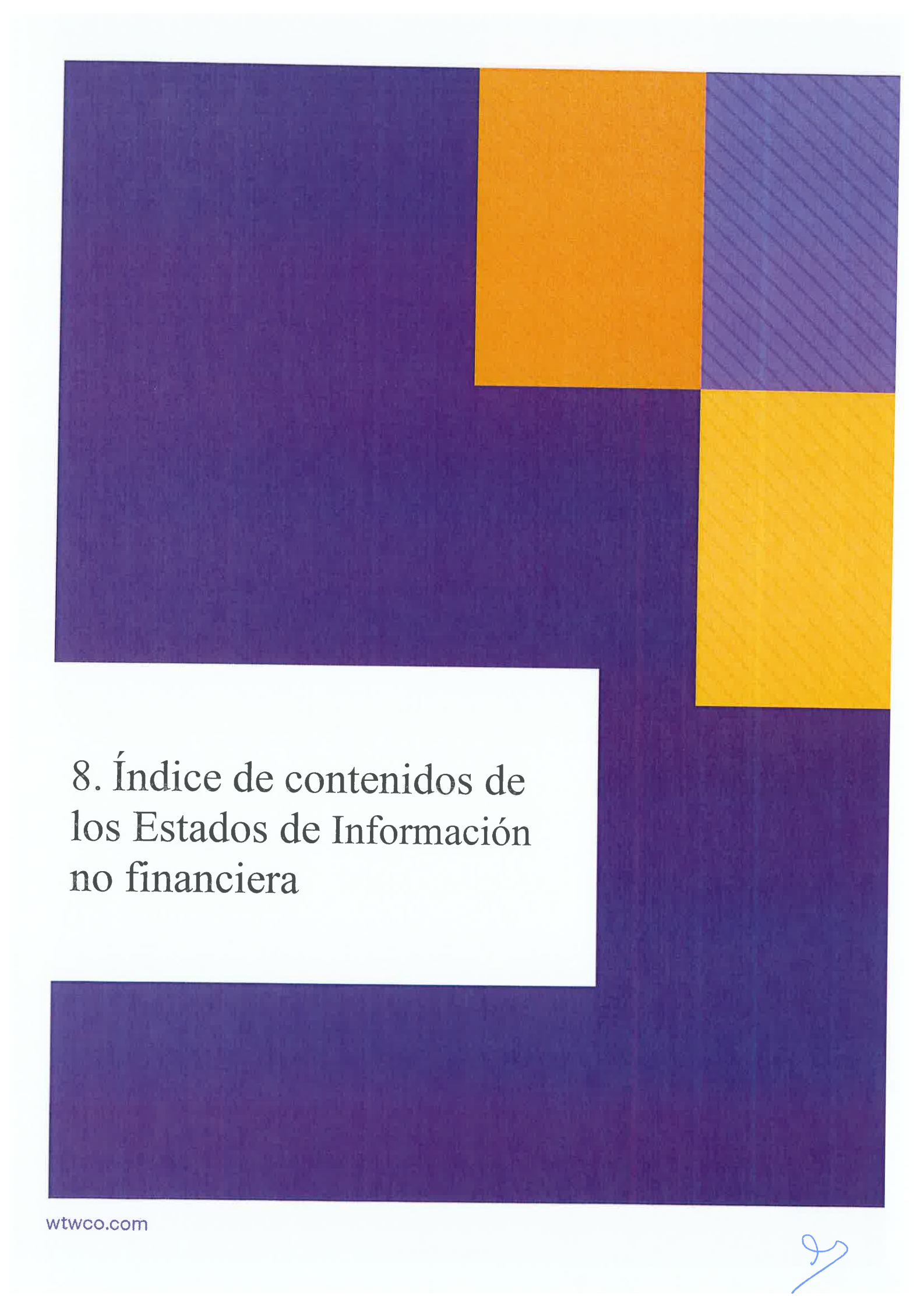
Las actividades de negocio de la Compañía y los factores que probablemente afectarán su desarrollo y posición futuros, incluido el impacto actual y esperado de los cambios como resultado de eventos mundiales, se establecen en el informe de los Consejeros.

La Compañía cumple con los requisitos diarios de fondo de maniobra formando parte de un acuerdo de Cashpooling gestionado por el departamento de tesorería de WTW que revisa las previsiones y proyecciones de la empresa teniendo en cuenta cambios razonablemente posibles en la tasa de interés, y muestra que la Compañía debería poder operar dentro del nivel de su acuerdo actual.

El beneficio operativo de la Compañía ha sido consistente con las expectativas y con respecto al año anterior y generó flujos de efectivo operativos en el año. Como consecuencia, los Consejeros creen que la Compañía está bien posicionada para gestionar sus riesgos comerciales con éxito a pesar de las inciertas perspectivas económicas actuales.

Habiendo evaluado las respuestas a sus consultas, incluido el impacto actual y esperado de los cambios como resultado de eventos mundiales, los Consejeros no tienen motivos para creer que exista una incertidumbre material que pueda arrojar dudas significativas sobre la capacidad de la Compañía para continuar como empresa en funcionamiento o su capacidad para pagar los préstamos

vencidos. Como consecuencia de las consultas, los Consejeros tienen una expectativa razonable de que la Sociedad cuenta con los recursos adecuados para continuar en existencia operativa durante un período de al menos doce meses a partir de la fecha de aprobación de los estados financieros. Por esta razón, continúan adoptando el principio de empresa en funcionamiento al preparar los estados financieros.



8. Índice de contenidos de los Estados de Información no financiera

8. Índice de contenidos de los Estados de Información no financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	- Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	2-1 2-1 2-6 2-7a, 2-6a, 2-6b 2-22	Carta del presidente 1. Modelo de Negocio
Riesgos			
Principales riesgos	- Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	2-22	1. Modelo de Negocio. Epígrafe Impactos, riesgos y oportunidades clave.
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	- Enfoque de gestión.	3-3	2. Cuestiones medioambientales. 5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
General	- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	2-22	2. Cuestiones medioambientales.
	- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	2-23	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro energético. 5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
	- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	2-12	2. Cuestiones medioambientales.
	- Aplicación del principio de precaución.	2-23	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro energético. 5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
	- Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Nota 1 Cuentas Anuales Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal)
Contaminación	- Medidas para prevenir la contaminación.	3-3	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro energético.
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	- Medidas de prevención y gestión de residuos.	3-3,	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Gestión de residuos.
Uso sostenible de los recursos	- Consumo de agua.	GRI 303-5	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Otros consumos.
	- Consumo de materias primas.	3-3	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro de papel e impresiones y Gestión de residuos
	- Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables.	3-3	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro energético.
Cambio Climático	- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	2. Cuestiones medioambientales. Epígrafe Ahorro energético.
	- Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	3-3	2. Cuestiones medioambientales.
	- Objetivos de reducción de emisiones GEI.	3-3	2. Cuestiones medioambientales.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Protección de la biodiversidad	- Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	No material	No aplica
	- Impactos causados por la actividad.	No material	No aplica
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	- Enfoque de gestión.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.
Empleo	- Número total y distribución de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo.
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo.
	- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo.
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo.
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Datos correspondientes a retribuciones medias y brecha salarial.
	- Brecha salarial.	GRI 405-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Datos correspondientes a retribuciones medias y brecha salarial.
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	El ratio de remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad para España se sitúa en 1,05.
	- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.	2-19, 2-20	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Datos correspondientes a retribuciones medias y brecha salarial.
	- Medidas de desconexión laboral.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Organización del trabajo.
	- Personas trabajadoras con discapacidad.	GRI 405-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Personas trabajadoras con discapacidad.
Organización del trabajo	- Organización del tiempo de trabajo.	2-7, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Organización del trabajo.
	- Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Prevención de riesgos.
	- Medidas para facilitar la conciliación.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Organización del trabajo.
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Prevención de riesgos.
	- Indicadores de siniestralidad.	GRI 403-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Prevención de riesgos.
	- Enfermedades profesionales.	No material	No aplica
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	2-29	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Organización del trabajo.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Referencia al Informe
	- Porcentaje de personas trabajadoras cubiertos por convenio colectivo.	2-30	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Organización del trabajo.
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Durante el ejercicio 2022 no se ha realizado ninguna revisión del Convenio colectivo que contemple el campo de la salud y seguridad.
Formación	- Políticas de formación.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Formación.
	- Horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Formación.
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe personas trabajadoras con discapacidad.
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Igualdad.
	- Planes de igualdad.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Igualdad.
	- Medidas para promover el empleo.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Igualdad.
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Igualdad.
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe personas trabajadoras con discapacidad e Igualdad.
	- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Igualdad.

Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	- Enfoque de gestión.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Relaciones Sociales
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Relaciones Sociales
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Relaciones Sociales
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	2-26, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Relaciones Sociales
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.	3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Relaciones Sociales
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	- Enfoque de gestión.	3-3,	4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Corrupción y soborno	- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3	4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno. Epígrafe Lucha contra la corrupción y el soborno.
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3	4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno. Epígrafe Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiamiento al Terrorismo.
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3	5. Información sobre la sociedad.
Información sobre la sociedad			
Políticas	- Enfoque de gestión.	3-3	5. Información sobre la sociedad.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo.
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Epígrafe Principales indicadores de empleo. 5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Proyectos, colaboraciones y acciones.
	- Canal de dialogo con los actores de las comunidades locales.	2-29	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Proyectos, colaboraciones y acciones.
	- Acciones de asociación o patrocinio.	2-28	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Proyectos, colaboraciones y acciones.
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ASG en la política de compras.	3-3	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	3-3	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-1	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Subcontratación y proveedores.
Consumidores	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	3-3	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Consumidores.
	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	2-26, 3-3	5. Información sobre la sociedad. Epígrafe Consumidores.
Información fiscal	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 308-1	Cuenta de Pérdidas y Ganancias de Cuentas Anuales de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Unipersonal).
	- Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207-4	Estado de flujos de efectivo y Nota 13 Cuentas Anuales de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Unipersonal)
	- Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	En el 2025, no se han recibido subvenciones

El Estado de Información No Financiera de Willis Iberia, Correduría de Seguros y Reaseguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión del 16 de julio 2026, con vistas a su verificación por los auditores y posterior aprobación por la Junta General de Accionistas. Dicho Estado de Información No Financiera está extendido en 59 folios (incluido este), visados por la Secretaria del Consejo de Administración en señal de identificación.

Madrid, 16 de julio de 2026

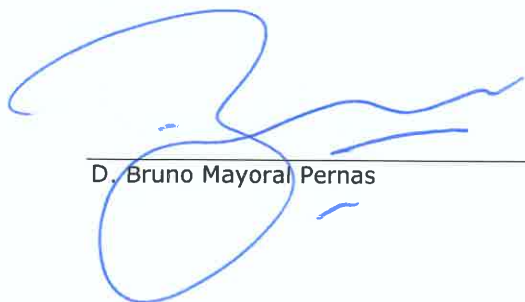


D. Iván Enrique Sainz de la Mora

Presidente



D. Gian Marco Tosti di
Valminuta



D. Bruno Mayoral Pernas



Dña. Cristina Redondo Belda
Secretaria del Consejo

Sobre WTW

En WTW (NASDAQ: WTW) proporcionamos soluciones analíticas basadas en datos en las áreas de personas, riesgo y capital. Basándonos en la visión global y la experiencia local de nuestros profesionales presentes en más de 140 países y mercados, te ayudamos a perfilar tu estrategia, a mejorar tu resiliencia organizacional, a motivar a tu personal y a maximizar su rendimiento. Trabajando codo con codo juntos, descubrimos oportunidades de éxito sostenible—y aportamos perspectivas que impulsan y te aportamos la perspectiva que te impulsa.



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

Copyright © 2022 Willis Towers Watson. All rights reserved.

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

