



Inkludering & Mangfold

Rapport 2025

1	Leders forord
2	Våre verdier
3	Kjønnsbalanse
4	Aldersbalanse
5	Lønn og goder
6	Hvordan arbeidet organiseres
7	I&D resultater 2025
8	Våre I&D prioriteringer for 2026

1 Leders forord

I WTW er vi fortsatt sterkt forpliktet til å fremme en inkluderende, mangfoldig, respektfull og rettferdig arbeidsplass der alle kolleger behandles med rettferdighet og verdighet. I Norge støttes denne forpliktelsen ytterligere av våre plikter etter nasjonal lovgivning, herunder **åpenhetsloven, regnskapsloven og likestillings- og diskrimineringsloven**.

Gjennom det siste året har vi fortsatt å fremheve betydningen av inkludering og tilhørighet i vår interne kommunikasjon og gjennom våre initiativer. Målet vårt er tydelig: å sikre at alle kolleger opplever støtte, blir verdsatt og føler tilknytning til arbeidsmiljøet sitt. Dette styrker ikke bare våre kulturelle verdier, men også vårt ansvar for aktivt å fremme likestilling og hindre diskriminering, slik norsk lov krever.

For å styrke dette arbeidet har vi lansert vår nye globale **Belonging Guide**, som beskriver hvordan vi forstår og bygger tilhørighet i WTW. Veilederen gir praktiske tiltak og innsikt som bidrar til å forankre inkluderende atferd i det daglige arbeidet. Den gjenspeiler også vår løpende forpliktelse til åpenhet og ansvarlighet i tråd med **åpenhetsloven**, som stiller krav om aktsomhetsvurderinger og redegjørelse for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

I samsvar med **likestillings- og diskrimineringsloven** fortsetter vi å vurdere og rapportere om likestilling og mangfold i organisasjonen. Dette omfatter publisering av en årlig likestillingsredegjørelse, identifisering av mulig risiko for diskriminering og gjennomføring av målrettede tiltak som støtter en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.

Til syvende og sist ønsker vi at alle kolleger skal føle at de virkelig hører til i WTW – hver dag. Vi mener at forskjellene våre gjør oss sterkere, og at en kultur preget av åpenhet, respekt og inkludering ikke bare er det riktige å gjøre, men også avgjørende for å skape gode resultater for både kundene og kollegene våre.

Dette er det vi mener med **One WTW**.

Erik Mellb



På vegne av **wtw**

Trine Brændshøi
Leder for WTW Norway

2 VÅRE VERDIER

I WTW utvikler vi bærekraftige løsninger som beskytter kundene våre mot risiko knyttet til mennesker, virksomhet og miljø. Vi er stolte av verdiene våre, og vi mener at de er grunnleggende og nødvendige for arbeidet vårt med å skape en mer inkluderende og mangfoldig arbeidsstyrke:



Respekt

Vi lytter til og lærer av hverandre. Vi støtter og verdsetter forskjeller, fremmer en inkluderende kultur og opptre med åpenhet, ærlighet og tillit. Vi forvalter relasjonene våre, både internt og eksternt, med rettferdighet og anstendighet.



Integritet

Kundene våre investerer mer enn tid og penger hos oss; de viser oss også tillit. Vi arbeider for å gjøre oss fortjent til denne tilliten hver dag gjennom profesjonalitet, ved å gjøre det som er riktig og ved å være ærlige. Vi er ansvarlige overfor organisasjonen og overfor menneskene vi samhandler med – inkludert kunder, aksjonærer, tilsynsmyndigheter og hverandre – for handlingene våre.



Kundefokusert

Vi drives av å hjelpe kundene våre med å lykkes. I hver samhandling og gjennom hver løsning handler vi i kundens beste interesse – ved å søke å forstå kundens behov, respektere deres perspektiver og overgå deres forventninger.



Samarbeid

Når du får én av oss, får du alle. Vi samarbeider på tvers av virksomheten for å bringe den beste kompetansen, erfaringen og innsikten til kundene våre. Vi støtter hverandre, deler kunnskap og lykkes sammen.



Fremragende kvalitet

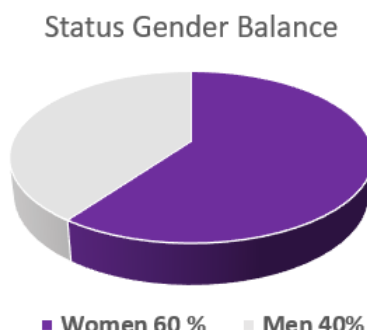
Vi streber etter å lede an og opprettholde fremragende kvalitet. Først og fremst betyr dette en urokkelig forpliktelse til faglig utvikling og personlig vekst for våre medarbeidere. Våre kolleger tar ansvar for å utvikle sin ekspertise, kompetanse og profesjonelle tyngde, samtidig som selskapet investerer i verktøyene og mulighetene som legger til rette for utvikling. I virksomheten har vi et vedvarende fokus på innovasjon, kvalitet og risikostyring.

Med disse verdiene som utgangspunkt er vår ambisjon å være Norges største og mest foretrukne forsikringsmegler. Vi ønsker også å være den foretrukne arbeidsplassen i den norske forsikringsmeglerbransjen. WTWs verdier er retningsgivende og fungerer som et kompass for alle kollegers handlinger overfor hverandre, kunder, forsikringsselskaper og forretningspartnere.

3 KJØNNSBALANSE

Per 31. desember 2025 hadde WTW Norway 129 ansatte (132 ansatte per 31. desember 2024). Arbeidsmiljøet vårt følges også opp gjennom våre medarbeiderundersøkelser. Samlet sykefravær var 4,2 % (2024: 3,8 %), fordelt på 2,9 % langtidsfravær og 1,3 % korttidsfravær. Ingen av langtidstilfellene var arbeidsrelaterte.

Vi har hatt en positiv utvikling i kjønnsrepresentasjonen, og WTW er fortsatt forpliktet til å styrke representasjonen på tvers av nivåer i selskapet. Per 31. desember 2025 hadde Willis Towers Watson 78 kvinner og 51 menn ansatt (2024: 74 kvinner og 58 menn). Den samlede statistikken fremgår nedenfor:

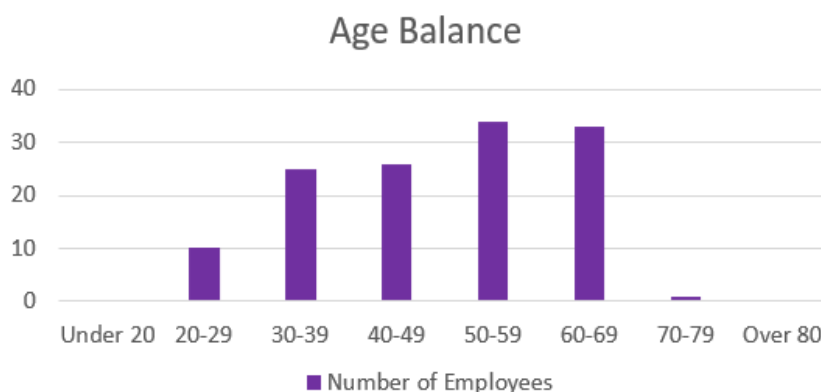


Gender Balance Given in numbers		Non-permanent Employees Given in percentage over total number of employees		Parental Leave Given in total of weeks of parental leave		Part-time Employees Given in percentage over total number of employees		Non-voluntary Part-time Employees Given in percentage over total number of employees		Recruitment	
Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
78	51	0,8%	1,5%	97,4	0	1.5%	0.7%	0%	0%	7	4

WTW oppfordrer alle kolleger til å benytte sine foreldrerettigheter fullt ut i samsvar med norsk lovgivning. Både kvinnelige og mannlige kolleger er godt kjent med sine rettigheter til foreldrepermisjon og benytter ordningene etter behov. Vi har et godt samarbeid med kollegene i denne perioden for å sikre at de får den tiden de trenger og kan tilbringe tid med familiene sine.

4 ALDERSBALANSE

Tabellen nedenfor viser alderssammensetningen i WTW Norway per 31.12.2025:



I samsvar med norsk arbeidsmiljølovgivning skal alle kolleger i WTW Norway som hovedregel fratre senest ved fylte 72 år (med virkning fra 1. januar 2026). WTW Norway har som ambisjon at alle kolleger skal kunne arbeide og bidra til virksomheten frem til de fyller 72 år. For å støtte denne ambisjonen, og for å sikre at medarbeideropplevelsen de siste årene av yrkeslivet er motiverende, produktiv og utviklende, skal leder gjennomføre en seniorsamtale når kollegaen fyller 60 år. Formålet med seniorsamtalen er å finne ut, sammen med kollegaen, hvordan kompetansen og erfaringen best kan benyttes i den siste delen av arbeidslivet, og samtidig skape nødvendig forutsigbarhet for kollegaen de neste ti årene. Vi har også en tydelig seniorpolitikk der selskapet, sammen med kollegene, planlegger seniorårene for best mulig å legge til rette for et godt, produktivt og motiverende arbeidsmiljø for alle kolleger over 60 år.

Per 31. desember 2025 hadde WTW Norway 33 kolleger over 60 år. Én av disse kollegene er over 70 år og arbeider med særskilte prosjekter.

5 LØNN OG GODER

WTWs lønns- og godemodell støtter selskapets verdier og strategi, med særlig fokus på å tiltrekke, utvikle og beholde talenter.

Nedenfor følger en oppsummering av lønnsinformasjon fordelt på WTWs karrierenivåer og kjønn, basert på data per 31. desember 2025:

WTW Norway totalt 2025

	Kjønnsrepresentasjon		Lønnsforskjell Kvinnens andel av menns lønn er oppgitt i prosent			
	Kvinner	Menn	Kontantytelser			Naturalytelser
			Sum kontantytelser	Avtalt/fast lønn	Bonus	Sum skattepliktige naturalytelser
Level 38[#]						
Level 43	3	8	82%	87%	90%	103%
Level 48	18	23	94%	93%	106%	100%
Level 53	8	5	92%	95%	97%	95%
Level 58	9	2	95%	94%	104%	95%
Level 63	11	2	98%	95%	113%	97%
Level 68	21	7	87%	86%	81%	89%
Level 73	3	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Level 78[#]						
Level 83	2	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Level 99[#]						
Totalt	78	51	73%	87%	67%	71%

*Kolleger i denne kategorien ble ansatt utenfor ordinær lønnsyklus og hadde derfor ikke full bonusrett.

** Nivå 99 (praktikanter) har ikke rett til bonus.

[#] Data rapporteres ikke på grunn av lite datagrunnlag.

I likhet med mange av våre konkurrenter og sektoren vi opererer i, er lønnsgapet mellom kvinner og menn høyere enn vi ønsker, og det gjenspeiler ikke selskapet vi ønsker å være. Årsakene til dette, og tiltakene vi gjennomfører for å håndtere det, er beskrevet i denne rapporten.

Selv om antallet kvinner på høyere karrierenivåer i WTW Norway øker fra år til år, og særlig de siste par årene, erkjenner WTW Norway at det fortsatt gjenstår arbeid for å redusere gjenværende forskjeller, blant annet knyttet til gjennomsnittlig lønn. Samtidig er det viktig å anerkjenne at det har vært økt fokus på lønnsbalanse, og at det har vært en forbedring sammenlignet med fjoråret (se tabellen nedenfor).

WTW Norway totalt 2024

	Kjønnsrepresentasjon		Lønnsforskjell Kvinnens andel av menns lønn er oppgitt i prosent			
	Kvinner	Menn	Kontantytelser			Naturaltelser
			Sum kontantytelse r	Avtalt/fast lønn	Bonus	Sum skattepliktige naturaltelser
Totalt	74	58	71%	73%	37%	68%
Level 38[#]						
Level 43	3	10	68%	84%	44%	104%
Level 48	18	25	95%	93%	117%	105%
Level 53	3	5	90%	87%	113%	84%
Level 58	10	3	97%	96%	79%	99%
Level 63	15	3	98%	94%	96%	89%
Level 68	18	6	85%	83%	94%	83%
Level 73	4	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Level 83[#]						
Level 99[#]						

*Kolleger i denne kategorien ble ansatt utenfor ordinær lønnsyklus og hadde derfor ikke full bonusrett.

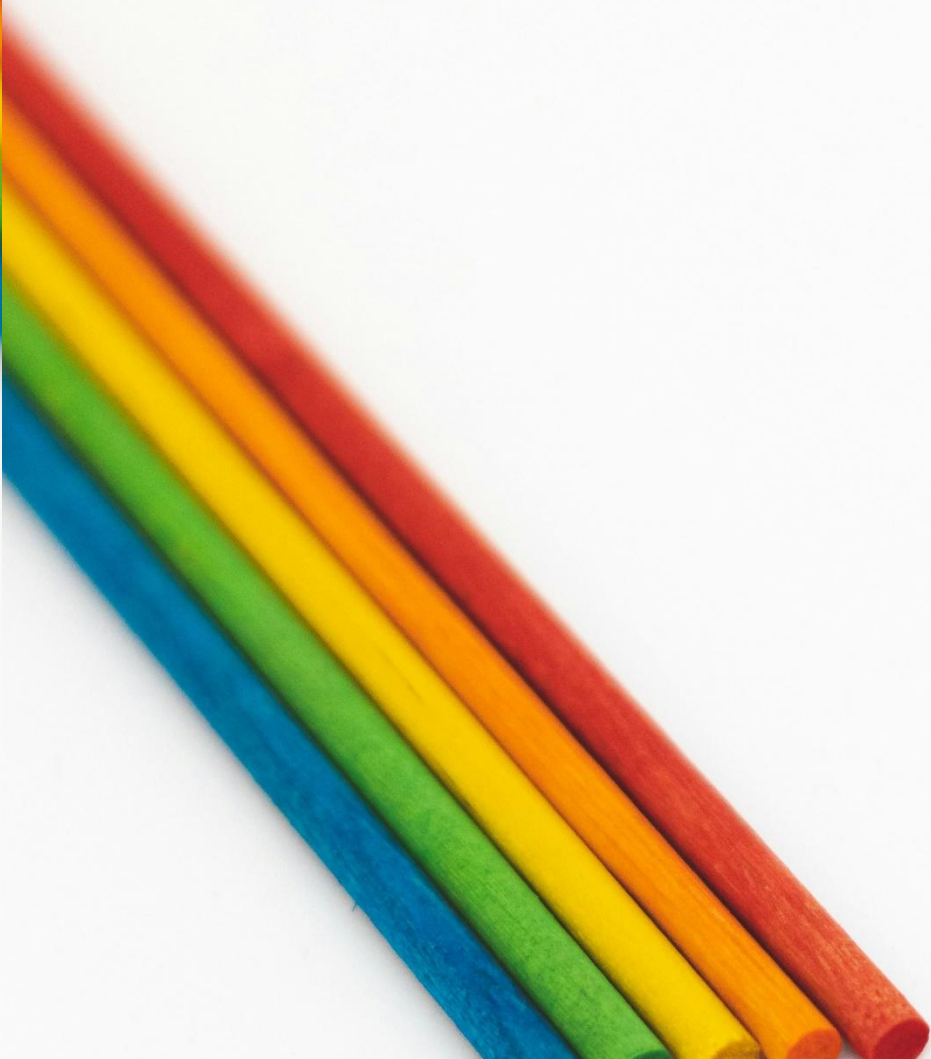
** Nivå 99 (praktikanter) har ikke rett til bonus.

[#] Data rapporteres ikke på grunn av lite datagrunnlag.

Styret i WTW Norway, WTW Norways ledergruppe, HR og arbeidsmiljøutvalget vil fortsatt ha fokus på dette. Ledergruppen erkjenner at det vil kreve tid og målrettet innsats å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Det er flere menn enn kvinner i mellomlederstillinger, noe som innebærer at færre kvinner internt er i roller som gir naturlig progresjon til topplederstillinger. Selv om ansettelses- og forfremmelsesratene våre forbedres, trenger vi en jevnere kjønnsrepresentasjon på alle nivåer for å lukke lønnsgapet mellom kvinner og menn.

We want **every colleague** to feel they can belong at WTW **every day**, and that we're better together because each of us is different. This is the essence of One WTW. - Jen Denby

*Global Head of Inclusion
and Diversity*



våre fokusområder og vurderer hvilke tiltak som er mest relevante for våre kolleger og som vil gi størst effekt. Det globale I&D-rådet er sponset av Carl Hess, CEO, og Kristy Banas, Chief Human Resources Officer.

Mål og ambisjoner

WTW er forpliktet til å gi alle like muligheter til å delta, utnytte sitt fulle potensial og lykkes. Inkludering og mangfold (I&D) styrker virksomheten vår og kommer alle interessenter til gode, inkludert kunder og kolleger.

Vår forpliktelse til I&D går utover kjønn. Vi ønsker at alle kolleger i WTW skal føle seg trygge på å være seg selv på jobb hver dag. Å fremme en inkluderende kultur og en sterkere følelse av tilhørighet for alle kolleger står sentralt i medarbeideropplevelsen vår, og gir alle mulighet til å nå sitt fulle potensial. Vi vil fortsette å investere i å tiltrekke, engasjere, beholde og utvikle talenter med et bredt spekter av bakgrunner, erfaringer og perspektiver. Dette er et felles ansvar som starter med at ledere viser ønsket atferd og setter et tydelig eksempel for kolleger.

Vi vil fortsatt ha I&D og like muligheter i arbeidslivet som en sentral del av vår forretningsstrategi. Vi verdsetter alles unike identitet, erfaringer, trivsel og individuelle behov.

Arrangementer

Gjennom året arrangerer nettverkene inspirerende og lærerike arrangementer for å øke bevisstheten, markere dager i vår globale kalender for inkludering og mangfold og feire lokalt viktige merkedager. Kalenderen gjør det mulig for oss å utvide bredden i kommunikasjonen vår, samtidig som vi fortsetter å understreke betydningen av disse markeringene.



Inkluderingsnettverk

Disse nettverkene har vært operative siden 2013 og er viktige for WTWs arbeid med å drive og støtte I&D-strategien vår. De gir en plattform for kollegadialog og en mulighet for ansatte til å engasjere seg i og lære mer om I&D, og til å styrke forståelsen og verdsettelsen av en mangfoldig og inkluderende kultur. Våre inkluderingsnettverk omfatter:

- **Omsorgspersoner:** Dette UK-baserte nettverket arbeider for å støtte kolleger med **omsorgsansvar**, synliggjør betydningen av omsorgsarbeid og vektlegger utfordringene og bidragene omsorgspersoner gir til familier og lokalsamfunn.

- **Flerkulturelt:** Dette nettverket fokuserer på **kulturelt mangfold** og hjelper kolleger med å lære mer om rase, etnisitet, religion, språk og kultur. I USA har vi også Black Colleague Connection (BCC) og Latino/a/e Colleague Connection (LCC).
- **Tidlig karriere-profesjonelle:** Dette nettverket har som mål å skape et fellesskap av tilknyttede, engasjerte, godt informerte og **karrieretrygge** unge profesjonelle gjennom relevant opplæring, nettverksbygging og utviklingsmuligheter.
- **LGBT+:** Dette nettverket engasjerer kolleger på tvers av hele mangfoldet innen **seksuell orientering og kjønnsidentitet**.
- **Likestilling mellom kjønn:** Dette nettverket fokuserer på **kvinnens karriereutvikling**, og bidrar til å fremme mangfold og inkludering.
- **Veteraner:** Dette USA-baserte nettverket støtter veteraner og forsvarsmiljøet i arbeidslivet.
- **Arbeidsevne:** Dette nettverket har som mål å øke forståelsen for **funksjonsnedsettelse, nevrodiversitet og psykisk helse**. I dette nettverket har vi også en **støttegruppe for overgangsalder** (MSG).

Identifisering og håndtering av I&D-risikoen

Styret i WTW Norway, CEO i WTW Norway, HR og ansattrepresentanter har samarbeidet jevnlig og identifisert operative områder for å forebygge og redusere I&D-risikoen.

Lederen for WTW Norway, HR og ansattrepresentanter møtes jevnlig, eller ved behov, for å diskutere utfordringer og løsninger som kan bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidet med inkludering og mangfold.

Ledelse

Alle ledere har et særskilt ansvar for aktivt å fremme I&D som en del av selskapskulturen vår. WTW har absolutt nulltoleranse for trakassering av enhver art, og WTW har etablert interne prosedyrer for rapportering av avvik fra dette, samt Speak Up-/varslingsprosedyrer som er i samsvar med norsk lov.

I tillegg har alle personalledere et «People Manager Goal» i sin årlige prestasjonsevaluering. Måleparametrene omfatter I&D-forventninger for å sikre at alle ledere aktivt bidrar til å bygge en inkluderende teamkultur og støtte kollegenes trivsel:

People Manager Goal – Success metrics

All metrics below are required for meeting expectations of the people manager goal.



Alle ledere har fått opplæring i håndtering av varslingssaker. Som en del av WTW-opplæringen har alle kolleger tilgang til opplæring i ubevisste fordommer og inkludering som del av onboardingprogrammet.

Rekruttering

Vi har retningslinjer for inkluderende rekruttering som gir ledere veiledning om rettferdige og objektive rekrutteringsprosesser. Denne veiledningen støttes av vår «License to Hire»-intervjuopplæring, som ble oppdatert og fornyet i 2025. Vi gjennomførte også fysiske opplæringsøkter for ansettende ledere med beste praksis for intervjuer og opplæring for å bidra til å redusere skjevheter i beslutningsprosesser. I tillegg leverte talent sourcing-teamet økter om hvordan vi kan gjøre kandidattilfanget mer mangfoldig gjennom aktiv kandidatsøking.

Alle utlyste stillinger publiseres først internt for å støtte den løpende utviklingen av våre kolleger. Vi utlyser stillinger eksternt på ulike jobbplattformer for å sikre at vi tiltrekker oss et bredt spekter av talenter. Vi fremmer aktivt bruk av inkluderende språk i stillingsbeskrivelser, og rekrutteringsteamet vårt mottar jevnlig opplæring.

Kompetanseutvikling og medarbeideroppfølging

Kompetanseutvikling og oppfølging av medarbeidere er like viktig som rekruttering. For å oppnå dette arbeider vi med å:

- Bruke en konsekvent metodikk for å vurdere talenter, identifisere utviklingsprioriteringer og finne måter å hjelpe talenter med å utvikle seg videre i WTW.
- Utvide ressursene våre for å støtte lederutvikling og muligheter for karriereutvikling.
- Sikre at våre karriereutviklingsressurser er tilgjengelige for alle kolleger.

WTW Norway spiller en aktiv rolle i Norske Forsikringsmegleres Forening og er engasjert i autorisasjon av forsikringsmeglere. WTW har en ambisjon om at alle meglere skal være autoriserte.

Balanse mellom arbeid og fritid

I WTW Norway er normal arbeidstid fra 08:00 til 15:30, med kjernetid fra 09:00 til 15:00. WTW praktiserer fleksibel arbeidstid, som gir våre kolleger mulighet til å planlegge og kombinere arbeid og familieliv på en god måte. Dette er en integrert del av ESG-strategien vår, der vi fokuserer på disse nøkkelområdene:

- **Balanse mellom arbeid og fritid:** WTW mener at en balansert arbeidskultur som gir fleksibilitet for våre kolleger, bidrar til mer fornøyde og effektive medarbeidere.
- **Helse:** Tilgang til enkelte goder for alle kolleger, som helse- og reiseforsikring, bidrar etter vår vurdering til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.
- **Trening:** I 2023 etablerte WTW Norway en sosial klubb som gir alle kolleger tilgang til ulike trenings- og aktivitetsmuligheter. I tillegg har alle kolleger tilgang til moderne treningsfasiliteter på kontoret.
- **CO2-utslipp:** Vi har implementert en strategi der teknologi har gjort det mulig for oss å reise mindre, og vi har avvirket ordningen med firmabil. Hvert år følger vi opp vårt karbonavtrykk, og med støtte fra CEMAsys dokumenterer vi dette gjennom en rapport.

WTW Work Styles

WTW Work Styles er vår tilnærming til hvordan vi arbeider. Rammeverket har fleksibilitet som kjerne og bygger på tanken om at selve arbeidet avgjør hvor og hvordan arbeidet utføres. Etter hvert som vi vokser, forenkler og transformerer WTW, er dette kulturelle skiftet en differensiator for oss i markedet og vil være en viktig del av vår løpende strategi for å tiltrekke og beholde de beste talentene.

Rammeverket omfatter tre ulike arbeidsformer og gjelder for alle kolleger globalt:

- Kontorbasert
- Hybrid
- Fjernarbeid

I Norge har vi besluttet at hybridmodellen best gjenspeiler måten vi arbeider på. Denne modellen gjør det mulig å ivareta virksomhetens behov, samtidig som våre kolleger kan oppnå den balansen mellom arbeid og fritid som vi anser som avgjørende for kontinuerlig prestasjon, vekst og utvikling. Dette er også kjernen i vår I&D-kultur, ved at arbeidsformen vår legger til rette for fleksibilitet i kollegenes hverdag og individuelle behov.

Tilhørighet og inkluderende kultur

Vi fortsetter å investere i ressurser for å bygge en inkluderende kultur der alle kolleger opplever tilhørighet og ønsker å utvikle karrieren sin. Dette støtter våre prioriteringer om å tiltrekke, utvikle og beholde kolleger, og vil på sikt bidra til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn ytterligere. En følelse av tilhørighet og en inkluderende kultur er grunnleggende for medarbeideropplevelsen vår og oppmuntrer alle til å være seg selv på jobb. Vi ønsker at

kollegene våre skal oppleve fellesskap når de kommer på jobb, og bli verdsatt for sine bidrag. I år har vi derfor fortsatt å:

- Arrangere aktiviteter om inkludering, tilhørighet og mangfold for å styrke kollegenes engasjement.
- Synliggjøre inkluderingsnettverkene våre for å konkretisere betydningen av tilhørighet, respekt og inkludering.
- Investere i våre medarbeidere ved å tilby utviklingsmuligheter gjennom ny «Leading at WTW»-opplæring, Manager Effectiveness Virtual Academy og vårt kjernepensum innen inkludering og mangfold.

7 I&D-RESULTATER I 2025

Tilhørighet: Integrerte tilhørighet i vår overordnede tilnærming til I&D, støttet av en ny **Belonging Guide** og en løpende intern kommunikasjonskampanje.

Global ally-opplæring: Lanserte ny global «lunch and learn»-opplæring for allierte for å styrke følelsen av alliertskap; de første tilbakemeldingene var svært positive.

Bærekraftsrapport: Bærekraftsrapporten for 2024 inkluderte demografiske data, våre globale I&D-høydepunkter, interne aktiviteter og arrangementer samt sentrale partnerskap.

Karrieremesser: Deltok på studentkarrieremesser med Abacus, NAAIA og Out & Equal i Nord-Amerika (NA), Student Pride i London, Storbritannia, og den virtuelle karrieremessen myGWork.

I&D-opplæring: La til en kanal om funksjonsnedsettelse i I&D Core Curriculum. Oppdaterte og relanserte vår «License to Hire»-opplæring.

Globalt I&D-råd: Onboardet **Liz Lister** som ny leder for det globale I&D-rådet, og Jackie Bolig og Rita Dandridge som nye ledere for NA I&D-rådet.

Viva Engage: Mer enn 50 innlegg på den globale I&D-kanalen i Viva Engage, som resulterte i rundt 12 000 visninger, mer enn 150 kommentarer og omtrent 1 000 reaksjoner.

Eksterne sosiale medier: 18 innlegg i selskapets sosiale medier om den internasjonale kvinnedagen, Neurodiversity Celebration Week og Pride, som ga mer enn 3 000 reaksjoner og over 400 delinger.

Europe highlights

Italy Hosted two hybrid Dive In sessions — “Brains at Work: Neurodivergence Between Challenges and Opportunities” and “Youth Well-being: Associations and Companies for a Better Future” 	Portugal 60+ colleagues engaged as teachers and students in informal weekly language sessions in English, Portuguese, German, Spanish and Dutch 20+ colleagues attended an in-person Dive In event hosted by the WTW Lisbon office	Germany Awarded the PRIDE Silver title award highlighting our commitment to an inclusive culture 
	France 200+ colleagues attended a training on the “elevator pitch” to learn how to make a strong impression in two minutes	Spain Hosted monthly coffee breaks to explore topics such as gender equity, LGBT+ inclusion, multiculturalism, early careers and International Family Day

International highlights

Australasia 220+ colleagues in Australia and New Zealand celebrated International Women's Day with a morning tea and global webcast watch party	CEEMEA GEN held an event "Supporting Women Through Change – A Conversation on Transitions" where women shared their experiences changing roles and moving to other country Early Careers organized two cultural exchange events where colleagues shared about their countries of origin	Latin America The Black Ethnicity Awareness Event highlighted cultural heritage and history through storytelling and education, reinforcing our commitment to racial inclusion in the workplace and community
Hong Kong Achieved Gold Standard in Hong Kong's Community Business LGBT+ inclusion index; ranked 9th overall and 2nd in the Insurance and Risk Management section	India The Gurugram office hosted fellows from KARM (a non-profit fellowship program) for colleagues to share their career aspirations	Philippines 200+ colleagues LGBT+ IN colleagues participated in the Manila Pride parade – the largest contingent of colleagues we have ever had attend one Pride parade Workability opened their 10th run of Filipino Sign Language Level 1 classes for WTW colleagues. 137 colleagues have completed the classes Through sale of our colleagues' pre-loved clothes in the GEN Honesty Store, we raised Php57,000 (with company matching) for World Vision's #GirlsCan campaign

I&D global outreach

 for Women 2024	Valuable 500 WTW joined the Valuable 500 in 2019, committing to raising awareness and equipping colleagues with the skills and knowledge to be more inclusive of people with disabilities.	Find out more about our approach to I&D 
	United Nations Human Rights In January 2023, WTW became a signatory of the United Nations Human Rights Office's five for business to tackle discrimination against LGBTI+ people	Dive In  WTW has been a Global festival partner since its inception in 2015. In 2025, over 35,000 people attended events focused on culture, inclusion and belonging

8 VÅRE I&D-PRIORITERINGER FOR 2026

Vi er opptatt av å sikre at verdiene våre og forpliktelsene våre innen I&D gjenspeiles i hver interaksjon og gjennom hele medarbeideropplevelsen. For å oppnå dette vil WTW fokusere på tre sentrale områder i 2026:

For å nå målene våre innen hvert område har WTW globalt forpliktet seg til følgende:

Globalt I&D-råd – prioriteringer for 2026

I 2026 fortsetter det globale rådet å fokusere på å fremme tilhørighet, samtidig som ressursene forvaltes nøye for å minimere forstyrrelser for virksomheten, med følgende prioriteringer:

- Utforme effektfulle I&D-aktiviteter for å styrke kollegers tilhørighet og bygge høytpresterende team.
- Forsterke handlingene og atferden som fremmer tilhørighet på arbeidsplassen, ved å fortsette å gjøre Belonging Guide levende og relevant for kolleger.
- Løfte den globale mangfoldskalenderen som en dynamisk plattform for engasjement og læring ved å integrere forretningsargumentet for tilhørighet og inkluderende atferd i hvert arrangement. Samarbeide med kolleger på tvers av regioner og inkluderingsnettverk for å samskape arrangementer som engasjerer kolleger.
- Fortsette å bruke interne kommunikasjonskanaler for å understreke WTWs forpliktelse til I&D, holde kolleger oppdatert om I&D-arbeid og aktiviteter, og styrke engasjementet i Belonging Guide og I&D Core Curriculum.
- Samarbeide med Employer Brand-teamet for å synliggjøre vår tilnærming til I&D overfor et eksternt publikum, inkludert potensielle kandidater.
- Fremme mentorprogrammer for å styrke tilhørighet gjennom relasjonsbygging, kunnskapsdeling og inkludering.

Global Gender Equity Network – prioriteringer for 2026

«Vi tror på en kultur for likestilling mellom kjønn, der alle kolleger, uavhengig av kjønnsidentitet, har tilgang til verdifulle muligheter, og der ledere fremmer en kultur som bryter ned fordommer og stereotypier. Vi er forpliktet til å støtte økt kjønns mangfold i toppledelsen og gjennom hele talentløpet.»

- Samarbeide med Employer Brand-teamet for å identifisere og fremheve historier fra nettverksmedlemmer, styrke arbeidsgivermerkevaren og vise hvordan det er å arbeide i WTW, for å bidra til å tiltrekke talentfulle personer til selskapet.
- Samarbeide globalt om å lede det globale programmet for den internasjonale kvinnedagen 8. mars 2026.
- Fortsette å skape muligheter for likesinnede kolleger til å gi hverandre støtte.
- Fremme en kultur for mentorordninger og uformell sponsing i WTW for alle kolleger.
- Fremme den nye Belonging Guide og fortsette å legge til rette for kollega-til-kollega-kontakt for å styrke medlemmenes følelse av tilhørighet.
- Styrke en kultur for deling av ressurser og ideer på tvers av GEN-ledere og deres respektive markeder.

- Samarbeide med andre inkluderingsnettverk for å engasjere en bredere og ny gruppe WTW-kolleger.

Global LGBT+ Network – prioriteringer for 2026

“Vi mener at alle skal kunne være hele seg på jobb – uavhengig av kjønnsidentitet eller seksuell orientering – uten frykt for at det skal påvirke eller begrense deres muligheter og erfaringer.»

- Samarbeide tett med MyGWork og Employer Brand-teamet for å utnytte kampanjer og synliggjøre kollegahistorier eksternt, med mål om å tiltrekke LGBT+-talenter.
- Støtte Talent Acquisition-teamet med rekruttering på campus, lokale Student Pride-arrangementer og onboardingaktiviteter for kolleger.
- Fortsette å fokusere på synlighet, empati, historiefortelling og stemme.
- Fremme den nye Belonging Guide og fortsette å legge til rette for kollega-til-kollega-kontakt for å styrke medlemmenes følelse av tilhørighet.
- Løfte frem nye stemmer i den globale Pride-kampanjen (tema fastsettes senere).
- Markere Transgender Day of Visibility i mars, Coming Out Day i oktober og Transgender Day of Remembrance i november.
- Oppmuntre til globale «coffee connections» for å bygge kontakt og fellesskap på tvers av nettverksmedlemmer og gi kollega-til-kollega-støtte.

Going forward we believe our focus within these areas will make us better in tackling the uncertainties we will experience in the future and this focus will make us better to understand our clients and colleagues needs in order for us to transform tomorrows. At WTW we foster an inclusive culture where every colleague feels valued and feel a sense of belonging. In 2026 we feel this is maybe more important than ever.