

Politiche di remunerazione WTW Italia

Di seguito si illustrano le politiche di remunerazione adottate da Willis Italia S.p.A. in qualità di intermediario assicurativo sottoposto alla vigilanza di IVASS ed iscritto alla sezione B del Registro Unico degli Intermediari ("RUI") con il numero B000083306. Lo scopo della presente politica è rappresentare le modalità di remunerazione approvate dalla Società per i suoi dipendenti e collaboratori nel rispetto della normativa che disciplina i temi di conflitto di interessi ed in particolare:

- Art 119 bis Codice delle Assicurazioni Private;
- Art. 55 Regolamento IVASS n. 40/2018

La policy va letta in combinazione con le seguenti policy e procedure di gruppo che completano la gestione dei conflitti di interesse:

- [Policy sui conflitti di interesse;](#)
- [Guida Generale sui Conflitti](#)
- [Codice di Condotta](#)
- [Termini del rapporto di collaborazione \("TOBA"\)](#)

I dipendenti di WTW ricevono un pacchetto retributivo in linea con il mercato dello specifico settore e prevede una componente di remunerazione variabile oltre a quella fissa. Rendendo variabile la remunerazione si crea un collegamento tra la performance e la remunerazione stessa. Tale formula ha lo scopo di consolidare il rapporto dei dipendenti con WTW per un periodo di tempo più lungo possibile in modo che ai nostri clienti possa essere offerta continuità di servizio.

La remunerazione variabile dei dipendenti WTW dipende, tra le altre cose, dalla prestazione individuale del dipendente.

La percentuale del bonus individuale dipende dal livello e dalle prestazioni del dipendente. Per poter valutare la performance, annualmente vengono formulati obiettivi individuali suddivisi in quattro categorie, ovvero Clienti, Obiettivi Finanziari/KPIs, Eccellenza Operativa e Innovazione e Personale. Le categorie si combinano poi con gli aspetti comportamentali che si riassumono nei valori WTW (Attenzione al cliente, Integrità, Rispetto, Teamwork ed Eccellenza).

In generale, si può affermare che gli obiettivi individuali e di comportamento hanno entrambi la stessa importanza nel determinare la remunerazione variabile individuale di un dipendente. Man mano che qualcuno acquisisce più esperienza, il peso si sposterà dalle parti più esecutive a quelle orientate al cliente all'interno degli obiettivi individuali.

Valutare in che misura il comportamento è in linea con i valori fondamentali è di uguale importanza per tutti i livelli lavorativi ed è quindi una costante.

In WTW, almeno due volte l'anno (a metà e dopo la fine dell'anno solare) si svolge un momento di valutazione. Il Responsabile del dipendente riceve feedback dai colleghi che lavorano con il dipendente in questione per avere ulteriori elementi a supporto del giudizio di performance finale. Insieme all'allineamento complessivo (orizzontale) della Società si forma il quadro complessivo del singolo dipendente, sulla base del quale viene infine determinata la remunerazione variabile individuale.

In alternativa allo schema sopra descritto, in determinate circostanze, può essere previsto un premio di produzione che è la remunerazione variabile dei colleghi focalizzata sullo sviluppo del business. Ciò significa che la loro componente variabile è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi di sviluppo aziendale, concordati con il management ma sempre commisurati a soddisfare i requisiti dei nostri valori fondamentali

nello svolgimento della propria attività. I colleghi con questo tipo di piano vengono valutati dai loro manager due volte l'anno, proprio come altri colleghi e manager secondo il medesimo processo di feedback.

Sulla base di quanto sopra, l'importo della componente di remunerazione variabile individuale dei dipendenti di Willis Italia S.p.A. non può essere influenzato dall'assunzione di rischi indesiderati e/o irresponsabili per determinati clienti. Solo ottenendo risultati migliori a livello individuale e comportandosi in conformità con i valori fondamentali, un dipendente può influenzare la propria remunerazione variabile, fermo restando che anche gli altri fattori sopra menzionati svolgono un ruolo nell'importo della remunerazione variabile. Pertanto, gli interessi del singolo cliente non sono in gioco e non possono essere lesi dal sistema di remunerazione di WTW.