

Estado de Información No Financiera 2023

AECS | Marzo de 2024



Índice:

0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe	3
1. Sobre la Compañía	6
1.1. Perfil de la Compañía	6
1.2. Modelo de Negocio y Estrategia	6
1.3. Gobierno Corporativo	8
1.4. Gestión de Riesgos	10
2. Lucha contra la corrupción y el soborno	11
3. Derechos Humanos	13
4. Recursos Humanos	14
4.1. Descripción de la plantilla	15
4.2. Remuneración y beneficios para empleados	15
4.3. Organización del trabajo	19
4.4. Salud y bienestar de los empleados	20
4.5. Relaciones sociales	20
4.6. Formación y desarrollo	22
4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades	25
5. Medio Ambiente	26
5.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	26
5.2. Uso sostenible de los recursos	27
5.3. Cambio Climático	28
6. Sociedad	31
6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	31
6.2. Subcontratación y proveedores	32
6.3. Clientes	33
6.4. Información Fiscal	37
Anexo 1: Información sobre empleo	38
Anexo 2: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	51

0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe

Este informe (en adelante EINF) ha sido elaborado con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad*. El mismo contempla la información necesaria para conocer la evolución, los resultados y la situación de la sociedad, así como el impacto de su actividad en, al menos, cuestiones medioambientales y sociales, relativas a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

A este respecto, se indica que el presente informe incluye la información no financiera más relevante de conformidad con el correspondiente análisis de materialidad realizado en el seno de la sociedad, y corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023, periodo coincidente con el ejercicio social de la Sociedad.

El presente Informe es parte integrante del Informe de Gestión de AECS, si bien, es elaborado en documento aparte, y será sometido a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión, siendo publicado de acuerdo con lo señalado en la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad*.

Ámbito de la información

El presente EINF contiene información sobre el desempeño económico, ambiental y social de AECS correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Estándares utilizados y principios de elaboración

El desarrollo del presente informe se ha llevado a cabo de conformidad con los Estándares GRI. En la *“Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI”* se establecen una serie de principios los cuales han sido considerados para la elaboración del presente EINF y que son los que a continuación se indican:

- **Participación de los grupos de interés.** El EINF ha sido elaborado teniendo en consideración las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés en relación con el funcionamiento y desempeño de la sociedad.
- **Contexto.** Se ha llevado a cabo una evaluación sobre cómo las actividades y servicios prestados por la Sociedad interactúan con el contexto social, económico y ambiental en el que ejerce su actividad.
- **Materialidad.** Se ha llevado a cabo un análisis de materialidad cuyo objetivo ha sido definir los aspectos más relevantes para AECS y su grupo de interés.
- **Exhaustividad.** A partir de la identificación de los aspectos materiales se han diseñado los contenidos del EINF con objeto de poder incluir información suficiente sobre ellos de modo que los grupos de interés puedan evaluar y comprender el desempeño económico, ambiental y social de AECS.

Para la elaboración del EINF se han seguido los principios establecidos por GRI que buscan garantizar la calidad de la información:

- **Equilibrio.** Este principio indica que el EINF debe ser capaz de reflejar tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de la Sociedad. Con la aplicación de este principio se ha logrado una visión amplia y objetiva de AECS.
- **Comparabilidad.** La Sociedad ha recopilado información que ha sido incluida en los contenidos con el fin de que los grupos de interés sean capaces de analizar el desempeño de la Sociedad, facilitando su contraste con el de otras organizaciones.
- **Precisión.** Se ha intentado incluir información lo suficientemente precisa y pormenorizada para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la Sociedad.
- **Puntualidad.** AECS tiene como finalidad llevar a cabo de forma anual una actualización de los contenidos incluidos en el presente EINF para que los grupos de interés puedan tomar decisiones bien fundamentadas.
- **Claridad.** AECS trabaja para que los grupos de interés a los que se dirige el EINF puedan acceder a él y comprenderlo.
- **Fiabilidad.** AECS ha detallado en el presente EINF el proceso seguido en su elaboración, garantizando que el contenido reflejado pueda ser sometido a una evaluación externa que valore la calidad y el grado de materialidad de la información incluida.

Análisis de materialidad

De acuerdo con las recomendaciones de la guía GRI, el presente informe incluye información de los indicadores asociados a aquellos aspectos que han sido definidos como materiales.

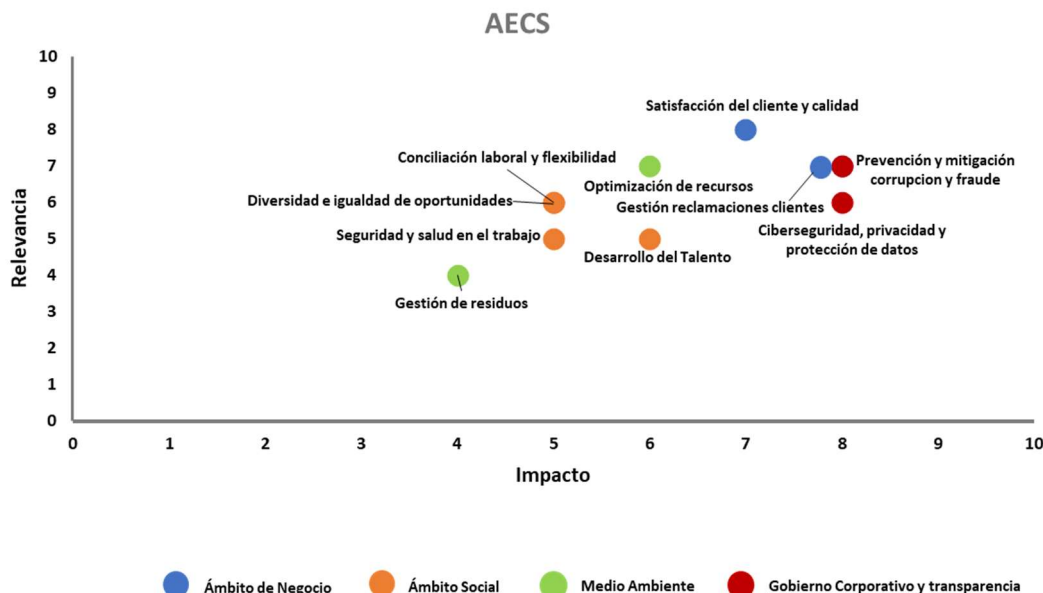
Para lograr este fin, se ha elaborado un análisis específico que ha valorado cuestiones clave, bien por su influencia sobre los grupos de interés o bien porque tienen impacto directo sobre el éxito a medio y largo plazo de la estrategia de AECS.

En concreto, las principales actividades llevadas a cabo para este análisis de materialidad han sido las siguientes:

- Reuniones con los responsables y directivos de las áreas clave de la Sociedad.
- Aspectos materiales para el sector, en base a un análisis de la información reportada por compañías de similares características en términos de impactos sociales, ambientales, laborales, etc.
- Identificación de requerimientos de prescriptores sectoriales (GRI, SAASB¹, etc.).
- Análisis de noticias sobre la Sociedad y sobre su sector en el último ejercicio fiscal.

¹ Sustainability Accounting Standards Board.

Como resultado de estas acciones se ha elaborado la siguiente matriz de materialidad para el ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2023:



En relación con los resultados de la matriz de materialidad del año 2022, se evidencia que aspectos como Ciberseguridad o Prevención y mitigación de la corrupción y el fraude y Satisfacción y calidad del Cliente siguen teniendo gran relevancia dentro de la Compañía y aspectos como la Gestión de reclamaciones de clientes alcanzan también un nivel importante de relevancia.

Tras la identificación de las cuestiones materiales se ha realizado la recopilación de la información necesaria para la elaboración del EINF realizando entrevistas a los responsables de las principales áreas de la Compañía y mediante la revisión de documentación corporativa.

Tras la recepción de estos datos y una vez recopilada toda la información necesaria para el análisis de la materialidad, AECS ha elaborado la versión definitiva de este EINF. En la tabla de contenidos que se incluye como Anexo 2, se indica a los lectores en qué apartado pueden encontrar la información relativa a cada uno de los indicadores que la Ley 11/2018 requiere.

Se han abordado todos los requisitos de la guía GRI que, tras la realización del análisis de materialidad, han resultado relevantes para la Sociedad.

Datos de contacto

Para cualquier aclaración sobre la información reflejada en el presente EINF o sobre cualquier aspecto del desempeño de la Compañía, puede ponerse en contacto con AECS en la siguiente dirección: info@admiraleurope.com

1. Sobre la Compañía

1.1. Perfil de la Compañía

AECS se constituyó en Madrid, con fecha 20 de diciembre de 2017, con la denominación “Admiral Europe Compañía de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal” con el objeto exclusivo del desarrollo de operaciones de seguros privados autorizados, de conformidad con la legislación aplicable y demás disposiciones pertinentes, las operaciones preparatorias o complementarias de las anteriores y las actividades de prevención de daños vinculadas a la actividad aseguradora. Concretamente, incluye la cobertura para sus asegurados, personas físicas o jurídicas, de los riesgos cubiertos y los servicios prestados en los ramos de seguros de accidentes, vehículos terrestres, responsabilidad civil de vehículos a motor, daños materiales, responsabilidad civil en general, pérdidas pecuniarias, incendios y elementos naturales, defensa jurídica, asistencia, así como en todos los demás ramos debidamente autorizados por la DGSFP, de conformidad con el procedimiento estipulado por ley.

AECS surgió en el marco del Brexit con el objetivo de continuar las actividades de seguro de las Sociedades individuales de Admiral Group Plc., AICL y AIGL, consistentes en suscribir seguros de automóvil en los mercados español, italiano y francés desde 2006. Admiral Group Plc. es el accionista único de AECS.

AECS comenzó a operar el 1 de enero de 2019 y está sujeta a la supervisión de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). El 21 de julio de 2021 AECS cambió su domicilio social que actualmente se encuentra en la Calle Rodríguez Marín, 61, 1º planta, 28016.

Desde un punto de vista operativo y de distribución, AECS desarrolla su operativa en el mercado asegurador a través de su agente vinculado Admiral Intermediary Services (en adelante AIS) con las siguientes marcas: Qualitas Auto y Balumba en España, ConTe en Italia y L’Olivier y Homebrella en Francia.

AECS cuenta con dos centros de trabajo: uno en Madrid (sede social), donde se sitúa parte de su plantilla, fundamentalmente dedicada a funciones de gobierno y finanzas, y otra en Sevilla donde se sitúan las áreas de gestión de accidentes, contratación y pricing, entre otras. AIS, es su agencia vinculada, con sede social en Sevilla, y realiza la venta y gestión de los seguros de auto. Cabe destacar que, durante los años 2022 y 2023, el teletrabajo ha continuado teniendo un papel fundamental en la Sociedad, al igual que sucedió en 2020 y 2021, como veremos a lo largo del presente informe.

1.2. Modelo de Negocio y Estrategia

a) Entorno empresarial

El inicio del ejercicio 2023 mantuvo la tendencia observada en los últimos años, caracterizada por el alto nivel de incertidumbre, principalmente en términos de capacidad predictiva. La

inflación alcanzó durante el ejercicio 2022 cotas no recordadas en las últimas décadas y las perspectivas de desaceleración económica asomaban con fuerza en el horizonte del corto plazo. El conflicto bélico entre Ucrania y Rusia avivó con fuerza la subida de los costes energéticos y despertó de su letargo las políticas monetarias de los principales bancos centrales, con subidas de tipos de interés también olvidadas.

No obstante, a lo largo de 2023 los precios energéticos empezaron a reducirse y la intervención con mano de hierro de los bancos centrales han ayudado a controlar moderadamente la situación. El claro objetivo de controlar la inflación a niveles estables (en torno al 2%) en el medio plazo ha rebajado las tensiones existentes.

Sin embargo, las tensiones geopolíticas constantes, con especial atención sobre Oriente Medio y el inacabado conflicto bélico entre Ucrania y Rusia, podrían impactar el devenir del escenario económico esperado para el año 2024.

Con todas estas turbulencias alterando el panorama económico, AECS ha tratado en todo momento de navegar el ciclo económico y mantener un alto nivel de resiliencia, primando la calidad del servicio ofrecido y la protección de sus clientes por encima de todo.

Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo llegó para quedarse y así se ha mantenido en la compañía, donde actualmente conviven de forma estable trabajo presencial y trabajo en remoto.

Durante el ejercicio 2022, los volúmenes de cotizaciones se vieron afectados por la falta de componentes en el mercado automovilístico y la escasa producción de nuevos vehículos. Esta situación se ha ido revirtiendo a lo largo de 2023, que ha ido recuperando de forma paulatina la matriculación de nuevos vehículos y por consiguiente, han aumentado las cotizaciones. A pesar de ello, en términos generales, el ejercicio 2023 ha sido un año complejo para el sector asegurador del ramo de automóvil, motivado principalmente por los efectos de la inflación.

A nivel de AECS, en 2023 se ha observado un aumento de la actividad, por encima de las expectativas iniciales (crecimiento del número de pólizas activas de un 6% respecto el ejercicio 2022). La inflación ha continuado impactando el coste medio siniestral a pesar de que la frecuencia se ha mantenido relativamente estable con respecto al ejercicio 2022. Es por ello que la siniestralidad registrada durante el ejercicio 2023 se ha visto afectada de forma significativa, con especial afectación al año de suscripción 2022.

AECS emprendió durante el ejercicio 2022 y a lo largo de todo el ejercicio 2023, medidas para corregir los impactos negativos del ciclo económico en aras del buen funcionamiento del negocio, monitorizando en todo momento su posición de solvencia (y respaldado en todo momento por su Accionista Único, Admiral Group) y respetando siempre el apetito al riesgo fijado por el Consejo de Administración y la Dirección de la Compañía.

A nivel tecnológico, AECS sigue trabajando para adaptar rápidamente sus operaciones a la demanda digital del mercado, al considerarla un eje fundamental para lograr el éxito de éstas. Este nuevo modelo tecnológico está encaminado tanto a mejorar la experiencia de nuestros asegurados como a incrementar aún más la seguridad de nuestros sistemas, así como a soportar

la mayor flexibilidad en los nuevos modelos de trabajo (con un peso relevante del trabajo en remoto).

Las perspectivas de cara de 2024 son especialmente retadoras y tienen como objetivo claro la consolidación de las medidas puestas en marcha por la compañía, con el fin de consolidar la estrategia de crecimiento sostenible y rentable marcado por el Consejo.

b) Modelo de Negocio y Estrategia

La estrategia de AECS está enfocada en la construcción de negocios sostenibles, siendo su preocupación principal la satisfacción de los asegurados. El Consejo de Administración y la Dirección de AECS llevan a cabo una revisión anual de la estrategia, así como los posibles desafíos y riesgos a los que la Sociedad se enfrenta.

AECS quiere situarse entre una de las mejores aseguradoras dentro de los países en los que opera. Para ello, sus tres objetivos estratégicos principales son:

① Mantener nuestras ventajas competitivas:

Mantener nuestro enfoque en los procesos de gestión de accidentes y la especialización en el “pricing” como bases de una suscripción rentable, junto con una cultura de búsqueda permanente de la eficiencia y el servicio excelente a nuestros asegurados.

② Crecimiento sostenido y rentable

Desarrollar negocios de seguros rentables, en crecimiento y sostenibles que reflejan el modelo del Reino Unido.

③ Desarrollo continuo de productos y nuevos canales

Maximizar el valor de nuestro negocio principal y establecer las bases para el crecimiento futuro con nuevos productos y nuevos canales de distribución.

Además de todo lo anteriormente indicado, AECS se mantiene como un “Great Place to Work”. En todas las empresas del Grupo se ha creado un entorno donde los empleados quieren ir a trabajar y ofrecer un servicio excelente a los asegurados. Como empleadores responsables, el objetivo de AECS es crear un entorno de trabajo inclusivo y apoyar a los empleados siempre que sea posible.

1.3. Gobierno Corporativo

El sistema de gobierno de AECS tiene como fin velar por una gestión correcta y prudente de los riesgos. El sistema está formado por una estructura organizativa con líneas de responsabilidad transparentes. Además, AECS cuenta con un sistema de procesos efectivos para identificar, gestionar, monitorizar e informar de todos aquellos riesgos a los que la Sociedad se expone, de

mecanismos adecuados de control interno y de políticas de remuneración que promueven la oportuna gestión de la Sociedad.

El Consejo de Administración de AECS es el principal órgano de toma de decisiones y aporta liderazgo empresarial directamente y a través de sus Comités, delegando autoridad en el equipo ejecutivo. El Consejo realiza funciones de supervisión y desempeña un papel fundamental, garantizando el gobierno efectivo de la Sociedad.

Consejo de Administración de AECS 31/12/2023	
Non-Executive Chair	Julian López
Executive Director	Costantino Moretti
Executive Director	Mark Shelton
Independent Director	María Dolores Pescador
Independent Director	Delphine Asseraf
Independent Director	Annette Court

El Consejo de Administración reconoce la importancia de garantizar que las personas que dirigen AECS cuenten con las cualificaciones profesionales, el conocimiento y la experiencia adecuados para llevar a cabo una gobernanza sólida para mantener una correcta reputación. De este modo, los consejeros deben cumplir con los requisitos de Aptitud y Honorabilidad.

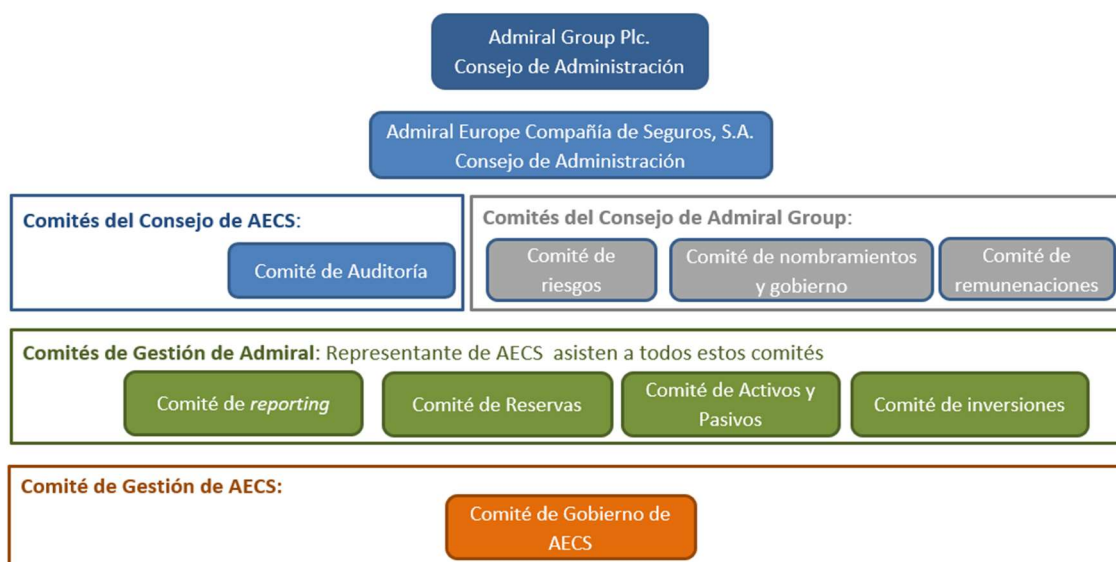
El Consejo de Administración de AECS cuenta con el apoyo de una serie de Comités permanentes:

- Comité del Consejo: Comité de Auditoría de AECS.
- Comité de Gestión: Comité de Gobierno de AECS.

Adicionalmente, el Consejo de Admiral Group Plc. y sus Comités ejercen la supervisión de AECS. De esta manera, AECS aprovecha los sistemas de gobierno existentes en el Grupo Admiral, que cuenta con una serie de Comités permanentes:

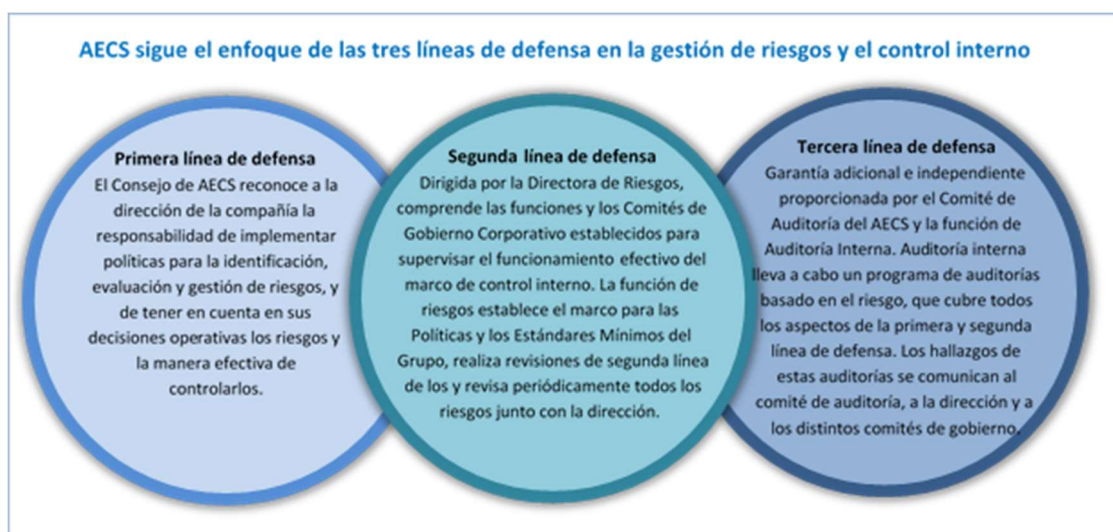
- Comités del Consejo (con autoridad delegada por el Consejo del Grupo): Comité de Riesgos, Comité de Auditoría, Comité de Nombramientos y Comité de Remuneraciones.

- Comités de Gestión: Comité de Inversiones (depende directamente del Consejo del Grupo), Comité de Divulgaciones (depende directamente del Consejo del Grupo), Comité de Reservas (depende del Comité de Auditoría) y Comité de Activos y Pasivos del Grupo (depende del Comité de Riesgos). AECS cuenta con participantes en todos los Comités de Gestión del Grupo cuando se requiera.



En 2018, la estructura del Sistema de Gobierno de AECS, tras presentarse a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), fue aprobada por el Consejo de Administración de AECS, que también aprobó las principales políticas que rigen los procesos internos de AECS desde el 1 de enero de 2019. Las políticas son revisadas y/o aprobadas anualmente.

1.4. Gestión de Riesgos



El Consejo de Administración de AECS es responsable de determinar la estrategia de riesgos y la tolerancia al riesgo en AECS. El Consejo de Administración de AECS debe velar y controlar la correcta ejecución del sistema de gestión del riesgo y control interno dentro del Marco de Gestión de Riesgos del Grupo Admiral.

Los riesgos identificados el perfil de riesgo de la Sociedad se definen sobre la base de las principales categorías de riesgo del Capital de Solvencia Obligatorio (CSO) de Solvencia II y se enumeran a continuación:

- Riesgo de suscripción no vida
- Riesgo de suscripción vida
- Riesgo de mercado
- Riesgo de crédito
- Riesgo operacional

Como Sociedad de seguros generales, el riesgo de suscripción de no vida supone la mayor concentración de riesgo para AECS, identificando como riesgo clave el riesgo de Prima y Reserva. La existencia de siniestros por lesiones corporales surgidos en el negocio de automóviles supone una gran incertidumbre asociada al coste último de los siniestros, por lo que la cuantificación de este riesgo supone un peso elevado dentro del riesgo de suscripción. Para gestionar y limitar la exposición a este riesgo, AECS dispone de acuerdos de coaseguro y reaseguro (tanto el reaseguro de cuota parte proporcional como el reaseguro de exceso de pérdida no proporcional) que permiten mantener el riesgo de suscripción en niveles aceptables, aunque generan un riesgo de crédito según la Fórmula Estándar.

Dentro de los riesgos operacionales, los principales riesgos identificados son los asociados a ciberseguridad, continuidad del negocio, así como protección de datos y privacidad. No obstante, dentro del universo de riesgos de la Sociedad se incluyen otros riesgos importantes como riesgos relacionados con temas legales y regulatorios, procesos y control interno, riesgos relacionados con el área de recursos humanos o con la estrategia de riesgo y sostenibilidad.

Los riesgos de mercado y crédito son riesgos bastante estables al estar basados principalmente en activos de renta fija y recuperables del reaseguro, respectivamente.

El universo de riesgos de AECS se revisa de forma trimestral para considerar los riesgos emergentes y nuevos riesgos o eliminar riesgos que dejan de ser relevantes.

2. Lucha contra corrupción y soborno

AECS como parte del Grupo Admiral, valora su reputación y está comprometida en garantizar que los más altos estándares éticos son seguidos por todos sus empleados y partes interesadas que los representan. El Grupo espera que sus empleados sigan los valores de honestidad, integridad y equidad en todas las actividades profesionales realizadas.

AECS dispone de un Código Ético el cual define los valores con los que los empleados han de regir su conducta para no poner en peligro a AECS ni su reputación y cuya adhesión es obligatoria para el desempeño de sus funciones.

La función de Cumplimiento Normativo de AECS vela por la prevención de cualquier acto de corrupción a través de las siguientes formas:

- Apoyar y fomentar la correcta gestión de la actividad de la Sociedad de acuerdo con el Código Ético, así como de los procedimientos y políticas de Admiral;
- Supervisar el Plan de Cumplimiento Normativo de la Sociedad para asegurarse de dar conformidad a todas las leyes y normativas aplicables;
- Establecer y mantener un sistema de gestión y control de riesgos de cumplimiento;
- Prestar asesoramiento sobre cualquier requisito regulatorio así como cualquier cambio aplicable en el entorno de cumplimiento normativo en el seno de la Sociedad para garantizar su adecuado cumplimiento;
- Supervisar la información sobre la gestión de riesgo de conducta; y
- Monitorizar el Modelo de Compliance Penal.

AECS está adherida a la Política del Grupo Admiral de Anticorrupción que define las responsabilidades de los empleados de la Sociedad con respecto a esta Política, para evitar situaciones de corrupción garantizando que:

- Se fomenta una cultura en la que los negocios se desarrollan con equidad, honestidad y transparencia.
- Los empleados y agentes de AECS, actuales y potenciales, son plenamente conscientes de la premisa de “tolerancia cero” que mantiene el Grupo Admiral respecto a la corrupción.
- Todos los empleados y agentes son conscientes de qué es y de qué constituye la corrupción.

Esta Política es de aplicación para todos los empleados, directores, agentes, consultores, contratistas y cualquier otra persona o ente asociado con AECS. Además, prohíbe cualquier incentivo que resulte en una ganancia o ventaja comercial/personal para AECS, así como para el receptor, o cualquier persona o ente asociado con ellos, y que tenga la intención de influir sobre ellos.

Asimismo, si bien AECS no es sujeto obligado a la Ley de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, está adherida a la Política de Grupo sobre Delitos Financieros, entre los que se abordan delitos como el blanqueo de capitales. Esta Política tiene como propósito garantizar que existen sistemas y controles sólidos para detectar, prevenir e impedir los delitos financieros en todo el Grupo y que éste cumpla con las leyes y regulaciones vigentes en las jurisdicciones en las que opera, con el objeto de proteger a los clientes y al negocio ante daños a la reputación y pérdidas financieras.

La Política pretende detectar, prevenir e impedir los delitos financieros a través de la siguiente forma:

- Desarrollando una cultura en la que los negocios se lleven a cabo con equidad, honestidad y transparencia.
- Proporcionando un marco de control basado en riesgos, con políticas y procedimientos locales conforme el tipo de negocio y las leyes y regulación locales.
- Proporcionando a los empleados y agentes la formación que les permita identificar y reportar posibles situaciones sospechosas de delito financiero.

Todos los empleados de AECS tienen a su disposición canales y procedimientos adecuados para plantear cualquier irregularidad, preocupación o duda, en el que AECS investigará cualquier presunto caso de corrupción. Ante cualquier incumplimiento, se tomarán medidas firmes contra cualquier individuo o agente que se encuentre involucrado en cualquier acto de corrupción.

Adicionalmente, AECS cuenta con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales con la finalidad de fomentar la cultura de cumplimiento dentro de la Organización. El objetivo del mismo es prevenir y detectar cualquier actuación que pudiera cometerse dentro de la Compañía que implicase la comisión de un delito contemplado en el Código Penal español, entre ellos, aquellos relacionados con la corrupción. El Modelo cuenta con una Política que se revisa y aprueba anualmente y describe el alcance, catálogo de los delitos penales identificados junto con los controles y procedimientos definidos para su prevención, así como el sistema disciplinario aplicable.

Durante el año 2023, se han realizado donaciones a las siguientes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro: Fundación Tengo Hogar, Asociación Cultural Norte Joven, Fundación Jardines de España, Fundación PRODIS y Fundación Quiero Trabajo.

3. Derechos Humanos

AECS está plenamente comprometida con el respeto a los Derechos Humanos y cumple de manera estricta con los convenios fundamentales que contempla la Organización Internacional del Trabajo, favoreciendo el respeto por la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva.

AECS tiene un claro foco hacia las personas. En coherencia con este pilar, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato son tres importantes pilares para la Sociedad. En AECS se fomenta la igualdad de oportunidades entre todas sus personas trabajadoras y se lucha contra la discriminación laboral de cualquier tipo con unos valores culturales que apuestan por el valor de la diversidad desde todas sus perspectivas (generacional, de género, de orientación sexual, funcional, etc). Esta cultura de inclusión e integración se soporta sobre políticas de protección hacia las personas trabajadoras y programas de trabajo que fomentan una cultura inclusiva impulsada desde la misma dirección general de la compañía. Un ejemplo de ello es que, además de la Comisión de Igualdad, AECS cuenta con el Comité de Diversidad e Inclusión Social. Este Comité, formado por una red de personas trabajadoras de diferentes áreas

y niveles de responsabilidad, se encarga de llevar a cabo programas que sensibilicen y protejan la diversidad en nuestra Sociedad. Durante los últimos meses se han seguido impulsado redes de personas trabajadoras que, conformadas en diferentes grupos, se han enfocado en el impulso de la diversidad dentro de la organización. El objetivo de los planes de acción es asegurar el continuo desarrollo de la cultura inclusiva de AECS de manera transversal en cada área de la organización. Esta iniciativa se dirige a fomentar el sentimiento de pertenencia e impulsar los valores corporativos mediante un refuerzo de la marca empleadora.

AECS pone a disposición de las personas trabajadoras diferentes canales de comunicación que ayudan a medir el clima laboral y poder actuar ante cualquier situación que comprometa los valores en torno a los derechos humanos e igualdad de oportunidades. AECS no ha recibido quejas o denuncias a este respecto.

AECS se ha adherido a la Política de Denuncia de Irregularidades del Grupo. Esta política está diseñada para garantizar que un empleado pueda plantear sus preocupaciones sobre una mala práctica grave dentro del Grupo sin temor a la victimización, la discriminación posterior, la desventaja o el despido. AECS también cuenta con una Guía de Denuncia de Irregularidades donde se detallan los canales internos y externos para la comunicación de irregularidades, el proceso de gestión de la denuncia y cómo se protege al informante. Así mismo, trabaja con proveedores externos para garantizar la completa anonimidad del denunciante.

Además de estas líneas de trabajo, para AECS es primordial conocer y fomentar la felicidad de las personas trabajadoras. AECS cuenta con encuestas anónimas y aplicaciones específicas que favorecen el conocimiento diario del estado emocional de los equipos, permitiendo a los empleados realizar comentarios anónimos, con propuestas de mejora, reconocimiento, ideas y agradecimientos. La utilización de herramientas de este tipo crea un modelo de confianza y de transparencia entre las personas trabajadoras y la sociedad.

4. Recursos Humanos

Los empleados son uno de los activos más valiosos e importantes para AECS. La capacidad de atraer y retener talento es una de las prioridades dentro de la organización dado que ello asegura el éxito de la Sociedad.

Los valores a este respecto más importantes para AECS son el compromiso, la responsabilidad, el compañerismo, el respeto, la igualdad, la lealtad y la honestidad. Estos valores son claves en el mismo proceso de captación, en el que el encaje cultural es igual o más importante que las capacidades técnicas requeridas para el puesto, así como durante el periodo de inmersión de la persona trabajadora en nuestra Sociedad.

Estos valores se pueden percibir en cada programa de comunicación de AECS con sus empleados, en cada evento corporativo o en cada proyecto de interacción entre los equipos.

AECS es consciente de la importancia en la continuidad de unos mensajes que refuercen los valores corporativos.

4.1 Descripción de la plantilla

AECS contaba con una plantilla de 300 empleados a cierre de 2023, mientras que en 2022 la plantilla ascendía a 277 empleados.

De estos 300 empleados, aproximadamente el 56% son mujeres, el 99% son empleados fijos y el 10% tienen menos de 30 años. En 2022 la Sociedad contaba con 277 empleados de los cuales el 58% eran mujeres, el 100% eran empleados fijos y el 14% tenían menos de 30 años.

A nivel de clasificación profesional, se diferencian seis² grandes grupos profesionales, los cuales se detallan a continuación:

Categoría	Puesto
Categoría 1	<i>Director/a, Head of</i>
Categoría 2	<i>Manager, Team leader, Jefe dpto. Bdm, Analista, Consultor, IT Project Manager</i>
Categoría 3	<i>Responsable Servicio, Jefe de equipo, Scrum Master, Resp. Equipo, Programador Auditor...</i>
Categoría 4	<i>Formador, Coordinador/a, Especialista, Auditor, Tramitador. [IT: Arquitecto, Administrador de sistemas, Business analyst, Técnico/a soporte, Desarrollador, Security engineer, Programador...]</i>
Categoría 5	<i>Técnico/a, Administrativo, recepcionista...</i>
Categoría 6	<i>Agentes telefónicos y Auxiliares</i>

El número de despidos durante 2023 ascendió a 9 personas (7 mujeres y 2 hombres) mientras que en 2022 el número de despidos fue de 9 personas (2 mujeres y 7 hombres). La información detallada se encuentra en el Anexo 1.

4.2. Remuneración y beneficios para empleados

El régimen salarial de aplicación en AECS viene determinado en primer lugar por el cumplimiento de la normativa legal, estando sometido, así mismo, a los acuerdos o pactos alcanzados mediante representación colectiva. El convenio actual continua vigente.

Al igual que el resto de entidades aseguradoras de la Unión Europea, AECS cuenta con una Política de Remuneración de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la

² Hasta 2022 (inclusive) las categorías eran cinco. Para la elaboración del reporte del ejercicio 2023 se ha incluido una nueva categoría, por lo que la información comparativa no es homogénea.

actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) y sigue de manera estricta las recomendaciones de EIOPA.

Así, la política de remuneración de AECS fomenta una gestión sana y prudente del riesgo y no alienta un nivel de asunción de riesgos excesivos para los límites de tolerancia al riesgo de la Sociedad.

El sistema de remuneración es equilibrado en cuanto a sus componentes fijos y variables. Así, el pago de una parte sustancial de la remuneración variable se difiere como mínimo en un plazo de tres años.

Asimismo, se lleva a cabo una evaluación individual del desempeño en la que se tienen en cuenta, en el caso de las funciones más críticas, tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), los cuales son medibles y se refieren a un periodo plurianual. Entre los criterios no financieros se incluye el nivel de cumplimiento normativo, la satisfacción del cliente o el logro de objetivos estratégicos. Dichos criterios cuantitativos y cualitativos se presentan de manera equilibrada.

La remuneración media en AECS en 2023 fue de 30.719,17€, mientras que en 2022 fue de 28.316,18 €. El régimen retributivo se estructura de la siguiente forma:

- a) Retribución bruta fija anual.
- b) Retribución bruta variable basada en cumplimiento de objetivos establecidos (Indicadores clave de operaciones).
- c) Opción sobre acciones a 3 años. Acciones Admiral Group Plc., FTSE 100 en Bolsa de Londres.

AECS dentro de su política de retribución, incluye una serie de opciones para las personas empleadas: Opción sobre acciones AFSS (Acciones de Admiral Group Plc cotizadas en la Bolsa de Londres); opción sobre acciones DFSS (Acciones discrecionales de Admiral Group Plc); Dividendos de las acciones otorgadas; Seguro de vida personal y accidente; Seguro de salud para algunos colectivos.

Brecha Salarial:

El reporte por categoría en 2023 sobre la brecha salarial fue el siguiente:

Brechas salariales por categoría profesional 2023	Cat. 1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6
Brecha mínima	1,36	0,91	0,84	0,99	0,97	0,92
Brecha media	0,95	0,90	1,00	0,86	0,92	0,96
Brecha máxima	1,04	0,77	1,21	0,93	0,84	1,00

Y en 2022 fue:

Brechas salariales por categoría profesional 2022	Cat. 1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5
Brecha mínima	1,03	0,88	0,97	1	2,37
Brecha media	0,92	0,90	0,96	0,94	1,74
Brecha máxima	0,98	0,69	1,06	1,16	1,40

A modo explicativo, por ejemplo, la brecha mínima de 0,84 en la categoría 3 significa que comparando el salario mínimo bruto teórico existente para cada uno de los géneros, la mujer gana un 16% menos que el hombre. Sin embargo, en términos de salario máximo bruto teórico general, la mujer recibe un 21% más que el hombre. Para este cálculo, se ha restado el salario bruto teórico de la mujer del salario bruto teórico del hombre, dividiendo posteriormente dicho resultado entre el salario bruto teórico del hombre; de este modo se obtiene una ratio donde una ratio de 1 significaría igualdad salarial.

Remuneración del Consejo de Administración³

Como ya se ha especificado en un apartado anterior, cuatro de los seis miembros del Consejo de Administración de AECS en 2023⁴ son consejeros independientes y reciben una retribución por el desempeño de estas funciones. Dicha retribución ha sido aprobada por el Accionista Único de AECS de acuerdo con la Política de Retribuciones de Grupo Admiral y es la siguiente:

Remuneración total de Consejeros (por sexo) 2023	
Mujeres	187.000
Hombres	75.000
Total	262.000

³ El salario bruto teórico anual incluye el salario base más la prorrata de pagas extras más otros complementos salariales (por doce meses). Indicar a este respecto que no están incluidas las cantidades correspondientes a pagos basados en acciones a las que se hace mención en la Nota 15 de las Cuentas Anuales de la Sociedad. Asimismo para aquellos empleados con una reducción de la jornada laboral, el salario bruto teórico se normaliza y se adapta a una jornada completa.

⁴ El Consejo de Administración durante el ejercicio 2023 estuvo formado por seis consejeros, mientras que en 2022 el Consejo lo componían cuatro consejeros.

Mientras que en el ejercicio 2022 fue de:

Remuneración total de Consejeros (por sexo) 2022	
Mujeres	57.000
Hombres	70.000
Total	127.000

Durante el ejercicio en 2023 los dos consejeros ejecutivos no han recibido remuneración por su posición de miembros del Consejo. La remuneración media de los Consejeros⁵ en el ejercicio 2023 ha sido la que se indica a continuación y da lugar a una brecha salarial del 0,70:

Remuneración media de Consejeros (por sexo) 2023	
Mujeres	52.250
Hombres	75.000
Total	127.250

Conviene aclarar que la remuneración del consejero independiente hombre es superior a la de las consejeras independientes debido a que éste ocupa el puesto de Presidente del Consejo de Administración y miembro del Comité de Auditoría. Por su parte, las consejeras ocupan también un puesto en el Comité de Auditoría, una como Presidenta y otras dos como miembros de dicho Comité.

Y en 2022 la remuneración media fue la que se indica a continuación, con una brecha salarial del 0,81.

Remuneración media de Consejeros (por sexo) 2022	
Mujeres	57.000
Hombres	70.000
Total	127.000

⁵ Los cuatro que sí perciben remuneración

Remuneración del personal de Alta Dirección

Los datos relativos a remuneración para el personal de Alta Dirección en 2023 y 2022 son los que se detallan en la siguiente tabla:

Remuneración media del personal de Alta Dirección	2023	2022
Mujeres	106.706,43 €	99.016,72 €
Hombres	109.341,06 €	108.040,40 €

4.3. Organización del trabajo

Para AECS, la conciliación laboral y familiar es muy importante. Consecuencia de ello es el reconocimiento como compañía Excelente en Gestión de la Conciliación de la mano de Fundación Más Familia. La consecución de esta certificación se traduce en auditorías anuales y la continua optimización de herramientas que puedan mejorar la conciliación de nuestras personas trabajadoras. Una de las principales herramientas a este respecto es la “Guía efr”. Esta herramienta cuenta con más de 140 medidas de conciliación que buscan apoyar y acompañar a las personas trabajadoras en diferentes situaciones de vida: teletrabajo y flexibilidad horaria para facilitar la conciliación (flexitime, desconexión digital, programas de teletrabajo especiales para el cuidado de menores/mayores); formación y desarrollo (planes de formación, matriz de talento, programas internacionales de intercambio); paternidad y maternidad (con convenio mejorado y medidas especiales de acompañamiento); duelo y apoyo en situaciones personales y familiares complicadas (apoyo psicológico, asesoramiento profesional para empleados y familiares de los mismos); programas de reconocimiento y team building para empleados/as, etc.

La felicidad y el bienestar de los empleados es un factor en el que AECS pone el foco, ya que se entiende clave para la retención del talento y la consecución de resultados. Por ello, se llevan a cabo auditorías externas e internas de forma anual para poder medir el impacto de las medidas y poder avanzar rápido para cumplir y superar las expectativas de los trabajadores.

El objetivo de todas estas medidas es, además de motivar al conjunto de los empleados, aumentar su implicación mejorando los beneficios de la Sociedad.

El número total de horas de absentismo en AECS en 2023 fue de 26.650,55 horas⁶ mientras que en 2022 fue de 15.476,03 horas. El número de empleados con diversidad funcional es de 5 (el mismo número que en 2022).

⁶ El absentismo estará comprendido por permiso por fallecimiento de un familiar, permiso por realización de examen, permiso por consulta médica, permiso de matrimonio, permiso por acudir a realizar donación de sangre, permiso para cuidado de hijo menor enfermo, permiso por incapacidad laboral, permiso por enfermedad. La baja por maternidad no está incluida.

4.4. Salud y bienestar de los empleados

El Convenio Colectivo al cual se encuentra adherido AECS incluye aspectos relacionados con la Seguridad y la Salud. Así, la gestión de la Salud y Seguridad de los empleados se realiza a partir de políticas, sistemas de gestión, normas y procedimientos específicos que garantizan el cumplimiento de la regulación vigente.

Con el objetivo de atender a todas las necesidades de los empleados, se procura adaptar los espacios físicos y puestos de trabajo a la persona, facilitando aquellos elementos ergonómicos que se precisen como almohadillas de ratón, de teclado, diferentes tipos de mobiliario, etc. Además, se identifican medidas específicas para personal sensible, como embarazadas y discapacitados.

La modalidad de organización preventiva existente en AECS es la de Servicio de prevención ajeno, a través del cual están concertadas todas las disciplinas: Seguridad, Higiene, Ergonomía y psicología y Vigilancia de la salud.

Para garantizar la integración en la empresa a todos los niveles, se establecen políticas, normas y procedimientos. Adicionalmente, en el propio Convenio Colectivo se incluyen aspectos relacionados con la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras, como una muestra más de dicha integración.

Por otro lado, se refuerza la integración en nuestra cultura a través de las medidas que se incluyen en la guía EFR y las formaciones que fomentan el bienestar de todas las personas trabajadoras, más allá de la prevención de riesgos laborales

El detalle de accidentes laborales puede encontrarse en el Anexo 1 del presente informe.

Además, la salud y bienestar de las personas trabajadoras se refuerza a través de la implantación de políticas y procedimientos, medidas recogidas en nuestra guía EFR.,

Adicionalmente, con la llegada de la pandemia, en el año 2021 se implementó el teletrabajo de forma contractual con todas las personas trabajadoras. A partir de abril de 2022, se comenzó el regreso a las oficinas manteniéndose un modelo híbrido de trabajo presencial y teletrabajo que ha continuado durante todo el año 2023.

Al igual que ocurrió en el ejercicio 2022, a cierre de 2023, no se registraron enfermedades profesionales.

4.5. Relaciones sociales

Las relaciones sociales y profesionales son clave para un correcto desarrollo de los proyectos. En AECS llevamos a cabo una gestión de talento que se centra en detectar las habilidades y aptitudes de cada uno de los trabajadores para poder gestionar sus capacidades.

AECS cuenta con herramientas para analizar la experiencia tanto de cliente interno (eNPS) como externo (NPS). El objetivo es poder diseñar tanto *employee* como así también *customer journeys*.

Herramientas de comunicación:

Se utilizan numerosas herramientas de comunicación con las personas trabajadoras dado que es muy importante la escucha activa:

- All About AS: Encuentros de comunicación mensuales para todos/as los empleados. En estas sesiones, la Dirección muestra los resultados de negocio e invita a los principales responsables de proyectos de impacto que presenten al resto de compañeros la evolución y aspecto más relevantes del proyecto. Esto consigue trasladar los resultados de negocio y las actualizaciones de los proyectos de mayor alcance.
- Pde: Encuentro trimestral entre todos los managers de la Sociedad para acercar la consecución de negocio desde la dirección general.
- Staff General Meeting: macro evento anual centrado en información del negocio.
- Boletines y newsletters a través de Admiral Seguros Today, con todas las novedades en cuanto a políticas del Grupo, formación, valoraciones de desempeño, etc.
- La retroalimentación de la intranet corporativa “Together” con toda la información necesaria para las personas trabajadoras, así como todas las últimas novedades sobre el negocio.
- “HappyForce”: Aplicación móvil que permite medir el bienestar y la felicidad de la plantilla, así como el eNPS y otros scores, segmentados por las áreas de interés. Permite realizar comentarios de forma anónima, agradecer a un compañero, aportar ideas, así como el seguimiento de las reacciones, con el fin de implementar soluciones en tiempo real así como medir distintas métricas basadas en la opinión por parte de los empleados. También se utiliza como medio de comunicación para lanzar mensajes.

En AECS todos los programas de comunicación, desarrollo, gestión del talento, gestión de personas son evaluados por auditorías internas y externas de forma periódica. Para AECS es fundamental conocer la opinión de las personas trabajadoras. Para ello, se realizan diferentes encuestas de clima laboral internas y externas. De forma externa, AECS se apoya en la consultora internacional “Great Place to Work”, la cual envía una completa encuesta online de forma anónima y anual a toda la plantilla con cuestiones sobre el impacto de las políticas, procedimientos y programas puestos en marcha, valores culturales, el sentimiento de equipo, la relación con los responsables, etc. Es un completo cuestionario que permite conocer el porcentaje de compromiso existente con la compañía y el índice de confianza global y segmentado por campos como camaradería, orgullo o desarrollo. Actualmente, “Great Place to Work” considera a Admiral como la segunda mejor Sociedad en la que trabajar en España en 2023 en la categoría entre 501 a 1.000 empleados y le ha otorgado el premio especial “Better for people”.

Además de esta encuesta externa realizada de forma anual, se realiza un seguimiento de forma interna para poder detectar el impacto de los planes de acción llevados a cabo en las áreas más destacadas tras las respuestas obtenidas por los empleados. Se desarrolla así un canal de escucha activa que permite tomar la temperatura de nuestra cultura de forma periódica y tangible.

En AECS se cuenta con una formación obligatoria y específica para recordar a cada persona trabajadora que cuenta con un canal oficial de denuncias para denunciar irregularidades.

Comunicación externa:

Se ha reforzado la comunicación externa con la estrategia de prensa y employer branding.

Dentro de estas prácticas han destacado:

- La adhesión a la Red EWI, red de profesionales del sector asegurador que se unen para alcanzar en 2023 un 40% de mujeres directivas en el mismo;
- Colaboración con Shift para la utilización de la inteligencia artificial en la gestión de accidentes;
- Colaboración con Apromes para la distribución de su marca Qualitas Auto Classic dentro del ramo del seguro de Autos;
- Acuerdo con Espanor;
- Unión al grupo de apoyo de FECOR;
- Entrada en ebroker

Cabe mencionar el impacto en prensa y employer branding generado por el modelo de cultura organizativa de la Sociedad. En AECS ha sido nombrada la segunda mejor compañía en la que trabajar en España, AECS participa en foros en torno de la formación para promover el desarrollo de la mujer en el sector seguros y enseñando su compromiso contra la LGTBIfobia, entre muchas otras iniciativas.

Además de una web con blog, AECS cuenta con redes sociales como LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram. A través de estos canales de comunicación externa AECS impacta:

- El sentimiento de pertenencia de las personas trabajadoras y el reforzamiento del employer branding.
- El aumento de tráfico de perfiles profesionales a través de su web. Actualmente más del 70% de las vacantes están siendo cubiertas con perfiles encontrados a través de LinkedIn.
- El impacto de nuestro modelo de negocio en el tejido empresarial en cuanto a la apuesta por la integración e inclusión de la diversidad en el mundo laboral.
- La visibilidad de la marca corporativa.

4.6. Formación y desarrollo

En cuanto al desarrollo del talento interno, lo fundamental es conocer el potencial humano, desarrollarlo y retenerlo. El negocio va muy rápido, igual que el mercado externo y requiere especial atención para garantizar que se está preparado para asumir todas las etapas y cambios.

Para ello, se han desarrollado una serie de programas o acciones que nos permitan identificar el talento interno.

- **Plan de Formación anual:** En el último trimestre de cada año se lleva a cabo una encuesta de necesidades formativas y reuniones con managers de la organización. El objetivo es diseñar el plan de formación que se llevará a cabo en el siguiente año. Este plan de formación debe contener formaciones clave con KPIs de negocio claramente representadas. En el plan de formación de la Sociedad se incluyen los bloques estratégicos. El plan de formación incluye desde formaciones orientadas a la implantación de nuevas metodologías, a la formación interna y externa para la capacitación con nuevos conocimientos. Hemos destinado bloques estratégicos para dotar de mayor capacitación en Data, Agile y Customer Experience.
- **uValue.** El sistema de valoración de desempeño y performance no sólo facilita el conocimiento de áreas a reforzar, de mejoras a realizar sobre el talento existente y las habilidades más necesarias para nuestro negocio, sino que, enfocado al desarrollo profesional y personal de los empleados, permite detectar y definir conjuntamente dónde están las oportunidades de desarrollo a corto y medio plazo. Nuestro sistema de valoración de desempeño se lleva a cabo en una herramienta que nos permite extraer informes de performance ya sea filtrando por departamentos, áreas, puestos de trabajo o incluso por demográficos. uValue también nos permite extraer el top 3 de desempeño global de la Sociedad, algo que nos permite poder poner el foco en el desarrollo de estas personas identificadas como top performance/ top potential.
- **Admiral eCampus.** Durante 2023 se ha trabajado en seguir consolidando la nueva herramienta de formación online. Desarrollada ad hoc, Admiral Campus permite crear, subir y compartir formaciones de gran utilidad para cada perfil profesional. Como novedad, en Admiral eCampus, además de formaciones obligatorias e idiomas, las personas trabajadoras pueden encontrar itinerarios específicos que les ayuden a adquirir nuevas skills y competencias ante promociones y diferentes oportunidades de desarrollo profesional.
- **Programa SIRIUS.** Programa específico de desarrollo profesional en ámbitos de la adquisición de conocimientos
- **Talent Maps. KARISMA.** Mapa de talento extraído de forma automática y anual a través de nuestra herramienta de valoración de potencial y performance, uValue. Permite detectar aquellas personas que aportan un extra a la Sociedad, aquellas en quien la Sociedad puede invertir para obtener un desarrollo profesional más rápido y enriquecedor. Con esta información se pueden desarrollar los itinerarios profesionales orientados al desarrollo y a la promoción. Karisma es un programa que consigue diferenciar a nuestra Sociedad y conseguir retener y desarrollar el talento de una forma más enfocada. En el ejercicio 2022 se creó “The Hill” como un grupo de interés que reúne a los directores de la Sociedad junto a las personas detectadas como personas trabajadoras con alto potencial.
- **Admiral Progress Tour.** Programa de desarrollo individual, en el que la persona seleccionada está mentorizada y acompañada durante el periodo de 6 meses otorgándole herramientas y formación que desarrollen sus capacidades para adquirir sus nuevas funciones. Al finalizar el

periodo, si la evaluación de objetivos es positiva, se otorgará un bonus extra como parte del éxito del programa de desarrollo.

- **Plan de Continuidad (Sucesión).** Este ejercicio de diagnóstico de la Sociedad ayuda en materia de transmisión de conocimientos y retos a los que enfrentar a personas. Para AECS es básico que ningún conocimiento resida en una sola persona. Y también que, frente a situaciones emergentes imprevisibles, podemos responder y resolver desde otras personas de la Sociedad. El “Business must go on”. El Plan de Sucesión es una herramienta estratégica que revisamos cada seis meses y presentamos al Board de forma anual. También nos aseguramos de que, frente a situaciones emergentes imprevisibles, se pueda responder y resolver gracias a otras personas de la Sociedad. Este Plan de Sucesión es revisado semestralmente y compartido con el resto de Operaciones del Grupo para poder facilitar el desarrollo del talento tanto de forma vertical como transversal.

- **Procesos de selección interno.** El Assessment Center contiene pruebas específicas de conocimiento, Business cases, dinámicas de grupo, entrevistas de incidentes críticos, nos ofrece mucha información sobre nuestros empleados que luego trasladamos a interesados y responsables a fin de configurar planes de acción que completen, refuercen o mejoren sus competencias.

- **Plan desarrollo y retención talento Da Vinci.** Cada año se realiza un proceso de selección para que personas de la Sociedad puedan participar en Da Vinci. ¿Qué perfiles se buscan? Personas con potencial analítico con ganas de aprender sobre el negocio. Se realizan diversas pruebas y las personas seleccionadas participan en un “business circuit” en el que aprenderán sobre el resto de áreas de la mano de los directores y managers.

- **Claims College.** Programa de formación en el área de claims. Se desarrolla a través de convenios con diferentes universidades y permite dar una oportunidad de formación específica en el sector asegurador a alumnos recién graduados.

- **Admiral Science Institute.** Proceso de detección de talento externo para poder desarrollar a personas de Front a Claims. Convenios con universidades para coger prácticas, les damos formación, experiencia laboral, y si encajan se quedan.

- **Ferias de empleo.** La asistencia a ferias de empleo nos permite poder llevar nuestro *employer branding* más allá de muestras oficinas y redes sociales, generando un networking que nos ayude a alcanzar nuevos talentos.

- **Eureka.** Programa internacional en el que cada Operación del Grupo selecciona a tres personas. Estas tres personas serán introducidas en la estrategia internacional para que puedan aumentar su curva de desarrollo en un tiempo récord.

- **Governance Academy.** Programa de formación y concienciación en torno a la importancia de la gestión de riesgos, compliance, auditoría, protección de datos y profundización en la normativa contable internacional.

El total de horas de formación en 2023 fue de 6.777, 40 horas, mientras que en 2022 fue de 8.761,15. El detalle por categoría profesional se incluye en el Anexo 1.

4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades

AECS mantiene una firme defensa en torno a la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, ya sea por orientación sexual, género, raza, edad o diversidad funcional.

AECS cuenta con un Plan de Igualdad que monitoriza el plan de trabajo para conseguir mantener e impulsar la igualdad de oportunidades en la Sociedad. Este Plan de Igualdad es ejecutado por la Comisión de Igualdad, se renueva cada cuatro años y vela por la igualdad de género y el fomento del desarrollo femenino en la Sociedad.

AECS cuenta asimismo con un protocolo de acoso y un canal de comunicación directo para la protección de personas trabajadoras que puedan estar viviendo situaciones de violencia de género.

Además de esta Comisión de Igualdad, AECS cuenta con un Comité de Diversidad, en el que el equipo directivo está involucrado y desde donde se impulsa la creación de redes de trabajo entre las propias personas trabajadoras para lanzar iniciativas de sensibilización y lanzaderas para lograr impulsar un lugar de trabajo diverso en el que exista una igualdad de trato, de acceso a oportunidades y donde se pueda disfrutar de los beneficios que esto conlleva.

En AECS nos tomamos muy en serio la igualdad y establecemos medidas y procedimientos que garantizan el acceso a oportunidades, experiencias y desarrollo para todas las personas que componen nuestra empresa, poniendo además foco en aquellas personas y colectivos que pueden tener mayores dificultades.

Como ejemplos de las últimas iniciativas puestas en marcha por la Sociedad para lograr estos objetivos encontramos la adhesión a la Red EWI, de INESE, a través de la cual se trabaja en conjunto con otras empresas del sector para generar planes de trabajo que nos lleven a un futuro cercano con más equidad de género en todos los niveles de responsabilidad.

Celebración del Día de Igualdad Salarial uniéndose al Instituto de las Mujeres (Red Distintivo IE), con el objetivo de concienciar a nuestra plantilla a través de píldoras formativas sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas brechas. Es nuestro compromiso y está en los valores que nos diferencian. También damos difusión en nuestras redes sociales y animamos a compartir este compromiso.

Celebración del Día Internacional de la Mujer, poniendo foco en el impulso al empleo, al liderazgo y al desarrollo femenino. Además de adherirnos y dar difusión a las campañas de Fundación Diversidad y de Fundación Adecco, proponemos a la plantilla involucrarse participando en una actividad especial para conmemorar la lucha de las mujeres por sus derechos y por la igualdad: #MujeresQueInspiran; habilitamos un MURAL en la oficina para dibujar, colgar fotos, escribir notas dirigidas a las mujeres que les inspiran en la vida; de igual forma, compartimos un JAMBOARD, una pizarra virtual e interactiva en la que todos pueden interaccionar de la misma forma.

Por último, destacamos un programa puesto en marcha en AECS: Women Lab. Conscientes de que el acceso al empleo es uno de los caminos más eficaces para la igualdad de oportunidades y la equidad, se puso en marcha este programa cuyo objetivo es facilitar el acceso al empleo de mujeres, especialmente aquellas que se encuentren en riesgo de exclusión social.

Este programa de formación y apoyo al empleo está abierto tanto para candidatas externas, que estén buscando una lanzadera hacia el cambio e incorporación en el mercado laboral; como de forma interna, para empleadas que busquen un apoyo para la especialización y el desarrollo con la adquisición de nuevas aptitudes y habilidades.

También colaboramos con Fundación Adecco, Discatel y los organismos oficiales para poder generar oportunidades para personas con diversidad funcional, garantizando la accesibilidad a la oficina y la adaptación del puesto de trabajo.

A destacar la puesta en marcha del programa Together for Better en 2023, un proyecto común para todos los países del Grupo Admiral con el que perseguimos un propósito, el de transformar futuros y el de ayudar a personas que se encuentran en situación vulnerable.

A través de Together for Better el Grupo tiene como objetivo lograr que 5.000 personas tengan trabajo a finales de 2023, a través de donaciones que se utilizarán en formar a este grupo de personas y así poder tener un futuro mejor. El objetivo del Grupo es que la plantilla realice 15.000 horas de voluntariado dentro de su jornada laboral.

5. Medio Ambiente

5.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos

AECS fomenta el uso responsable de recursos y las prácticas medioambientales responsables. En este sentido, AECS cuenta con una serie de medidas entre las que se encuentran: el reciclaje a través de instalaciones previstas para ello (plástico, latas, papel, etc), el uso de impresoras mediante tarjetas personales e intransferibles para que cada empleado imprima lo necesario. El papel, los cartuchos de tóner y los equipos informáticos también se reciclan. Además, la mayoría

del correo se envía mediante correo electrónico para evitar la impresión de papel y se fomenta la firma digital para evitar la firma en soporte papel.

5.2. Uso sostenible de los recursos

Debido a la naturaleza de las actividades que AECS presta, el impacto ambiental a este respecto no es significativo.

A pesar de esto, AECS colabora en la medida de lo posible con el cuidado del medio ambiente y dedica recursos económicos para la gestión de todas las actividades de forma sostenible. AECS tiene como fin minimizar los posibles impactos ambientales que deriven de sus procesos o de servicios que contrata. Así, AECS realiza un cuidadoso seguimiento del consumo energético en la oficina.

AECS dispone de dos centros de trabajo, uno ubicado en Sevilla, del cual ocupa un 23% del total de la superficie arrendada, y otro en Madrid.

A finales de 2022 se realizó una reducción de la superficie arrendada en la oficina de Sevilla que permitió reducir en el consumo eléctrico. La empresa suministradora de energía en dicha oficina posee un factor de conversión para el cálculo de emisiones de 0,273 kgCO₂e/kWh:

En la oficina de Madrid, la empresa suministradora proporciona energía 100% renovable, por lo que las emisiones de CO₂ se eliminan (factor de conversión 0,00 kgCO₂e/kWh.). En otro orden y al estar situada en una zona céntrica ofrece la posibilidad a quien acude de llegar por transporte público. Adicionalmente, en lo relativo al espacio interior siendo una zona diáfana fomenta el ahorro energético al ofrecer una mayor luminosidad. En la oficina también se utilizan luces led para contribuir al ahorro energético.

Los consumos en 2023 son los siguientes:

Oficina de Sevilla						Oficina de Madrid					
Consumo eléctrico (kWh)			Coste (€)			Consumo eléctrico (kWh)			Coste (€)		
2022	2023	Diferencia	Precio Kwh	Coste total		2022	2023	Diferencia	Sin IVA	Con IVA	
Enero	21247,00	20603,00	-644,00	0,1648	3395,37	1737,00	2106,00	369,00	480,06	580,87	
Febrero	17903,00	15916,00	-1987,00	0,1648	2622,96	1404,00	2414,00	1010,00	734,42	888,65	
Marzo	18694,00	13477,00	-5217,00	0,1592	2145,54	1845,00	1744,00	-101,00	401,23	485,49	
Abril	19069,00	9018,00	-10051,00	0,1478	1332,86	1283,00	1005,00	-278,00	209,34	253,30	
Mayo	24440,00	13111,00	-11329,00	0,1431	1876,18	1121,00	1037,00	-84,00	215,77	261,08	
Junio	26969,00	19996,00	-6973,00	0,1423	2845,43	313,00	1265,00	952,00	278,81	337,36	
Julio	25905,00	19495,00	-6410,00	0,1616	3150,39	661,00	1192,00	531,00	306,87	371,31	
Agosto	21752,00	14113,00	-7639,00	0,1616	2280,66	987,00	955,00	-32,00	233,40	282,41	
Septiembre	14544,00	16365,00	1821,00	0,1448	2369,65	841,00	1069,00	228,00	257,14	311,14	
Octubre	18030,00	13255,00	-4775,00	0,1448	1919,32	1077,00	1352,00	275,00	285,77	345,78	
Noviembre	16021,00	11836,00	-4185,00	0,1448	1713,85	1356,00	1783,00	427,00	363,54	439,88	
Diciembre	17907,00	15025,00	-2882,00	0,1674	2683,24	1243,00	1734,00	491,00	397,97	481,54	
Total	242481,00	182210,00	-60271,00		41908,30	13868,00	17656,00	3788,00			

0,273	Total kwh:	41908,30	0	Total kwh:	17656,00
kgCO ₂ e/kWh	Kg CO ₂ e:	11440,97	kgCO ₂ e/kWh	Kg CO ₂ e:	0

Respecto al consumo de agua, al no disponer de contadores individuales, la empresa propietaria repercute a Admiral un 25% del total del consumo, en función de la ocupación que se hace del edificio y esta, a su vez, un 23% a AECS. No obstante, hasta el tercer trimestre de 2023, este coste fue íntegramente asumido por la Propiedad.

		Oficina de Sevilla						Oficina de Madrid					
		Total edificio		Total oficina Admiral			AECS		Periodo		Consumo	Coste con IVA	
Periodo		Consumo	Coste	Consumo	Coste sin IVA	Coste con IVA	Consumo	Coste con IVA			(m3)	(€)	
		(m3)	(€)	(m3)	(€)	(€)	(m3)	(€)					
03/01/2023	29/03/2023	277,00	731,88	69,25	182,97	221,39	15,93	50,92	17/11/2022	18/01/2023	12	28,68	
29/03/2023	29/06/2023	528,00	1183,93	132,00	295,98	358,14	30,36	82,37	18/01/2023	16/03/2023	17	33,36	
29/06/2023	28/09/2023	374,00	916,51	93,50	229,13	277,24	21,51	63,77	16/03/2023	26/05/2023	16	32,43	
28/09/2023	05/01/2024	417,00	1118,78	104,25	279,70	338,43	34,40	111,68	26/05/2023	14/07/2023	11	27,75	
									14/07/2023	14/09/2023	8	24,94	
									14/09/2023	08/11/2023	13	29,62	

En 2022, los consumos y costes fueron los siguientes:

Sevilla (77% AIS + 23% AECS)				AECS Svq (23% del total)				AECS Mad			
Consumo eléctrico (KWh)		Coste		Consumo		Coste		Consumo		Coste	
2021	2022	€/Kwh	€	Kwh	Sin IVA	Con IVA		Kwh	Sin IVA	Con IVA	
Enero	32353,00	21247,00	0,1239	2.632,50	4886,81	605,48 €	732,63 €	1737,00	424,27 €	513,37 €	
Febrero	21270,00	17903,00	0,2122	3.799,02	4117,69	873,77 €	1.057,27 €	1404,00	363,06 €	439,30 €	
Marzo	19137,00	18694,00	0,2122	3.966,87	4299,62	912,38 €	1.103,98 €	1845,00	410,39 €	496,57 €	
Abril	16225,00	19069,00	0,2735	5.215,37	4385,87	1.199,54 €	1.451,44 €	1283,00	433,33 €	524,33 €	
Mayo	18872,00	24440,00	0,2431	5.941,36	5621,20	1.366,51 €	1.653,48 €	1121,00	359,43 €	434,91 €	
Junio	22887,00	26969,00	0,2717	7.327,48	6202,87	1.685,32 €	2.039,24 €	313,00	147,27 €	178,20 €	
Julio	24810,00	25905,00	0,2485	6.437,39	5958,15	1.480,60 €	1.791,53 €	661,00	323,46 €	391,39 €	
Agosto	29394,00	21752,00	0,2768	6.020,95	5002,96	1.384,82 €	1.675,63 €	987,00	297,09 €	359,48 €	
Septiembre	15437,00	14544,00	0,2428	3.531,28	3345,12	812,20 €	982,76 €	841,00	370,77 €	448,63 €	
Octubre	21812,00	18030,00	0,1545	2.785,64	4146,90	640,70 €	775,24 €	1077,00	612,02 €	751,82 €	
Noviembre	20333,00	16021,00	0,1426	2.284,59	3684,83	525,46 €	635,80 €	1356,00	401,23 €	485,49 €	
Diciembre	22163,00	17907,00	0,1811	3.242,96	4118,61	745,88 €	902,52 €	1243,00	323,04 €	390,88 €	
Total	264693,00	242481,00			55770,63	12232,65	14801,50	13868,00	4465,36	5414,37	

0,25g de CO₂ Total kwh: 55770,63
por kWh Kg CO₂ Eq.: 13942,66

0 g de CO₂ Total kwh: 13868,00
por kWh Kg CO₂ Eq.: 0

<https://www.cero2.org/calculadoras/electrico>

Para las oficinas de Madrid la empresa suministradora de energía 100% renovable es Holaluz:

Contenido de CO₂



	Media nacional	Holaluz
Contenido de carbono	136 g de CO ₂ por kWh	0 g de CO ₂ por kWh
Residuos radiactivos	535 µg por kWh	0 µg por kWh

Energía en el sistema eléctrico Energía en Holaluz



*Los datos han sido proporcionados por la comercializadora de energía Holaluz.

5.3. Cambio Climático

El propósito del Grupo Admiral es "Ayudar a más personas a cuidar de su futuro, tratando siempre de mejorar juntos". Esto es fundamental para nuestro enfoque con la sostenibilidad y es lo que nos impulsa hacia adelante como empresa. Desde que el Grupo Admiral comenzó en

1993, siempre se ha centrado en hacer lo correcto para todas las partes interesadas, siendo la sostenibilidad clave en el negocio.

Durante 2023, las consideraciones sobre el cambio climático a nivel del Grupo han seguido siendo su foco para establecer objetivos relacionados con el clima y en hacer avanzar las iniciativas, así como en desarrollar las capacidades y la experiencia.

Incorporación de las consideraciones sobre el cambio climático

El Consejo de Administración de Admiral Group plc. es el máximo responsable de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático. Los riesgos y la información sobre el cambio climático se revisan y discuten en dicho Consejo. Éste mismo ha delegado autoridad a varios comités permanentes que se ocupan de asuntos relacionados con la sostenibilidad. Los principales comités del Consejo (Comité de Auditoría de Grupo y Comité de Riesgos de Grupo) desempeñan un papel importante en los procesos de toma de decisiones relacionados con la sostenibilidad.

Además de los ya existentes grupos de trabajo (basados en las áreas clave y estratégicas de sostenibilidad - Posicionamiento y comunicaciones de sostenibilidad, Cliente y Producto, Operaciones, Inversiones y Adquisiciones, Riesgo, Cumplimiento e Informes, Personas, Aprendizaje y Desarrollo, Riesgo, Cumplimiento e Informes), Grupo ha creado en 2023 el SSC (*Sustainability Steering Committee*) - Comité de Sostenibilidad - con la finalidad de asegurar una coordinación más adecuada de todos los aspectos de sostenibilidad y que ha venido a remplazar el grupo de trabajo sobre sostenibilidad y el grupo directivo sobre el clima. Se reúne trimestralmente y está compuesto por el CEO de grupo, CEO de AECS, Responsable de Sostenibilidad de Grupo, CFO de Grupo y los presidentes de los grupos de trabajo.

Los directivos de todo el Grupo tienen diversas responsabilidades relacionadas con el cambio climático, y la mayoría participan en los diferentes foros:

- La CEO del Grupo es la representante designada para la sostenibilidad del Grupo. El grupo de trabajo sobre sostenibilidad depende directamente de la CEO del Grupo.
- En 2023 el Grupo Admiral nombró como Responsable de Sostenibilidad de Grupo a Michelle Leavesley.

Establecimiento de ambiciones relacionadas con el clima y progreso de las iniciativas

Admiral Group se ha comprometido formalmente a alcanzar objetivos ambiciosos de cero emisiones de gases de efecto invernadero a más tardar en 2040, en los tres ámbitos de

emisiones, y a reducir estas emisiones a la mitad para 2030. Esto incluye lograr cero emisiones netas en los alcances 1 y 2 para 2030, y parte de las emisiones de alcance 3 para 2040.

Emisiones de carbono en 2023

Al conocer nuestras emisiones basadas en el mercado, obtenemos un mayor control sobre nuestra huella de carbono. Admiral Group lo ha demostrado a través de sus emisiones de alcance 2 en el Reino Unido, reducidas a cero. Esto se debe a que el 100% de la energía en el Reino Unido provino de fuentes renovables en 2023. En todo el Grupo, el 77% de la energía provino de fuentes renovables en 2023, un 8% más que en 2022.

Durante el período de reporte comprendido entre enero de 2023 y diciembre de 2023, las emisiones de carbono de Alcance 1⁷ y 2⁸ de Admiral Group Plc. sumaron 2.092 tCO₂e. En general, nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 han aumentado un 26 % con respecto al año pasado. Por otro lado, en lo que corresponde a las emisiones de Alcance 3 (aquellas derivadas de viajes de negocios, actividades relacionadas con el combustible y la energía no incluidas en el Alcance 1 o Alcance 2, desechos y agua) estas han comprendido 1.977 tCO₂e, un aumento del 54 % con respecto al año pasado debido a un gran aumento en las emisiones de los viajes de negocios.

Progreso con respecto a nuestros compromisos netos cero

En cuanto a los principales esfuerzos del Grupo Admiral en 2023, han seguido siendo la verificación de las emisiones de carbono de alcance 1-3 del grupo. En paralelo a la verificación de las emisiones de alcance 1-3, Admiral Group ha dado sus primeros pasos para establecer rutas alineadas con objetivos basados en la ciencia ("SBT"). Este plan garantizará que Admiral Group cumpla sus objetivos intermedios para 2030, así como su ambición a largo plazo de ser un negocio de cero emisiones para 2040.

Green Teams

Los "Green Teams"- Equipos Verdes es una iniciativa que proviene de Grupo y que se ha adoptado en todas las entidades de mismo en 2023. Esta iniciativa consiste en la creación de grupos de trabajo con la finalidad de poder compartir, analizar y proponer iniciativas sobre temas ambientales. En Reino Unido se han llevado a cabo iniciativas como "Cycle-to-Work" para reducir el uso de vehículos en el desplazamiento al trabajo haciendo uso de bicicletas. Por otro lado, AECS celebró también la "Green Week", comunicando píldoras informativas a todos los empleados acerca del medio ambiente, organizando "concursos", talleres informativos y otras iniciativas destinadas a concienciar sobre la importancia del medio ambiente.

⁷ Emisiones de las que somos directamente responsables. Incluyen las emisiones que generamos cuando calentamos un edificio o las generadas por una flota de vehículos de nuestra propiedad. Combustibles como Gas Natural, Gasolina y Diesel para vehículos de empresa.

⁸ Estas emisiones no las generamos directamente nosotros, sino algo que estamos usando. Esto incluiría las emisiones generadas por nuestro proveedor de electricidad.

Enfoque sobre el concepto de materialidad

Las prioridades de sostenibilidad de Grupo en 2023 han sido impulsadas por la evaluación de materialidad. Durante 2024 se realizará una revisión de la evaluación realizada en 2021 (las partes interesadas internas y externas clasificaron los temas que consideraban importantes para el éxito de Admiral Group). En esta ocasión se incorporará el concepto de doble materialidad, con motivo de la preparación a la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) de la UE, también aplicable a AECS conforme a dicha normativa europea.

6. Sociedad

6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Iniciativas medioambientales:

Durante el ejercicio 2022 AECS dio un paso adelante en nuestro compromiso con el medio ambiente, potenciando que Admiral sea un #Greenplace2work. En 2023, continuamos en la misma línea:

Trabajo en remoto

De forma previa a la llegada de Covid-19 y su consecuente adaptación por parte de las empresas, en AECS ya contábamos con numerosas medidas de teletrabajo enfocadas a favorecer la conciliación para el acompañamiento de mayores, acompañamiento de menores. Dentro de nuestro marco de colaboración con Fundación Más Familia para poder desarrollarnos como una excelente organización enfocada en la conciliación, contábamos con herramientas que mejoraran el balance entre vida profesional y vida personal. Estas medidas se han visto multiplicadas durante estos dos últimos años. Esto es así porque como organización ya dimos paso hacia la creación de un nuevo modelo de trabajo enfocado en el modelo híbrido. Desde la contingencia provocada por la pandemia y durante los últimos meses AECS ha mantenido la prioridad en el cuidado de sus personas trabajadoras en materia de prevención, así como en el bienestar en cuanto a la conciliación. Y es que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la conciliación entre la vida profesional y personal, permitiendo reducir el estrés. Entre los beneficios del teletrabajo tampoco debemos dejar de lado el impacto medioambiental. La decisión de AECS de relajar el modelo de presencialidad ha repercutido en una reducción de los consumos en las oficinas, así como en una reducción sobresaliente de transporte por parte de nuestras personas trabajadoras.

El modelo de trabajo híbrido se ha alzado, así como una medida muy valorada entre nuestras personas trabajadoras. Actualmente trabajamos con un modelo flexible que llamamos de forma interna, New Ways of Working (WOW), y que permite dar más flexibilidad espacial y poner más valor en trabajar de forma presencial para reforzar la unión de los equipos de trabajo, presentación de proyectos, celebraciones, etc. Este nuevo modelo de trabajo se presenta como

una opción más sostenible tanto desde el punto de vista medioambiental como desde el punto de vista de conciliación de las personas trabajadoras.

Iniciativas de formación y empleabilidad:

El acceso al empleo es uno de los caminos más eficaces para la igualdad de oportunidades y la equidad. En Admiral se cuenta con varias iniciativas que buscan facilitar la formación y el acceso al mercado laboral, entre las que destaca:

- **Get Discovered Programme:** Programa internacional que busca fomentar el desarrollo de talento femenino en los puestos de responsabilidad de la organización. El programa cuenta con fases de selección, realización de pruebas, plan de formación y mentorazgo durante 2022 y 2023.
- **Women's Lab :** Con este programa buscamos **facilitar el acceso al empleo de mujeres, especialmente de aquellas que se encuentren en riesgo de exclusión social**. Este programa de formación y apoyo al empleo está abierto tanto para candidatas externas, que estén buscando una lanzadera hacia el cambio e incorporación en el mercado laboral; como de forma interna, para empleadas que busquen un apoyo para la especialización y el desarrollo con la adquisición de nuevas skills. La inscripción a este programa puede hacerse a través de nuestra web, intranet o a través de asociaciones a través de las cuales intentamos llegar a personas que necesiten acceder a este tipo de iniciativas. Entre estas organizaciones encontramos a Cruz Roja, FELGTB, EMIDIS y la Fundación Ana Bella para mujeres víctimas de violencia de género.
- Colaboración con Fundación Adecco para impulsar mayores oportunidades laborales para talento femenino y personas con diversidad funcional.
- Colaboración con Fundación Adecco en su iniciativa Emergencia por el Empleo dentro del marco del proyecto de Grupo Together for Better para ayudar a transformar futuros. Realizamos una importante donación para formar a un grupo de 50 personas con el objetivo de acceder a un empleo estable.

6.2. Subcontratación y proveedores

AECS cuenta con una “Política de Externalización” para la contratación de proveedores.

La Política de Externalización establece los roles y responsabilidades necesarias para llevar a cabo la contratación de proveedores y ha sido formulada en coherencia con las pautas marcadas por Admiral Group Plc. y con lo previsto por la legislación española.

Este procedimiento de contratación de proveedores tiene como objetivo garantizar y asegurar un proceso transparente, eficiente y homogéneo de contratación de bienes y servicios.

AECS cuenta con cuestionarios de recopilación de información acerca de la estructura, actividad, capacidad financiera y trayectoria de los proveedores a contratar y la categorización del mismo. Dichos cuestionarios siguen las pautas marcadas por el Grupo y tienen en cuenta aspectos como el importe económico del contrato, tratamiento de datos y tipo de servicio prestado o responsabilidad social corporativa y medio ambiente, entre otro tipo de cuestiones que ayuda a la Sociedad a categorizar a los proveedores en función de un “scoring” de sí se trata de un proveedor de bajo, medio o alto riesgo.

Entre la información solicitada a los proveedores, se incluye la confirmación por parte del proveedor de ciertos aspectos relacionados con el cumplimiento de Aptitud y Honorabilidad de cada uno de sus Directivos, la implementación de un Código de Buenas Prácticas, cuestiones relativas a protección de datos, seguridad...etc. Se incluye también un apartado de solicitud de medidas relativas a la lucha contra la prevención y detección de delitos financieros como la corrupción, cohecho o el blanqueo de capitales. Asimismo, se siguen numerosos procesos de control con objeto de que todos nuestros proveedores cumplan con los “Group Minimum Standard” marcados por Admiral Group Plc.

En relación a lo anterior, y en función del tipo de servicio contratado, el equipo encargado del proceso de contratación de proveedores, realiza un ejercicio de evaluación, el cual consiste en realizar un seguimiento de los niveles de servicios mínimo pactados por contrato para asegurar la correcta ejecución del servicio. Si el importe económico del contrato es elevado o el mismo entraña un riesgo significativo para la compañía, se remitirá al proveedor un cuestionario (Due Diligence), de actualización anual y supervisión continua, donde se cubrirán aspectos relativos a la política social corporativa (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo), esclavitud moderna, certificados de calidad, estados financieros auditados para analizar su solvencia financiera, protección de datos y seguridad de la información, delitos económicos... etc.

Por norma general, en todos los contratos con proveedores se incluye una cláusula de “derecho a realizar auditorías” para el caso en que AECS así lo considere.

La política de contratación y subcontratación de AECS se refiere expresamente a la contratación ecológica indicando que al contratar bienes o servicios de la cadena de suministro se tengan en cuenta proveedores que ofrezcan bienes o servicios más ecológicos para provocar un impacto medio ambiental mínimo.

6.3. Clientes

Experiencia del Cliente

Se sigue apostando en 2023 por mejorar la experiencia del cliente como palanca de crecimiento sostenible y rentable a través de la estrategia “Customer Centric” (centrado en el cliente) y existe también una promesa corporativa que apuesta por dar un buen servicio que proporcione al asegurado una experiencia multicanal adaptada a sus necesidades individuales, rápida, sencilla, mediante un trato justo y en la que se logre la máxima eficiencia. Este objetivo se apoya en la

escucha activa de los clientes a través de las encuestas de satisfacción que se realizan periódicamente.

Durante 2023 se han creado nuevos canales de contacto, cómo el chat online a lo largo del formulario online para calcular el precio del seguro, WhatsApp para la Atención al Cliente y chat online en el momento de la apertura de un parte de accidente. También se han introducido mejoras en el Portal de Clientes, cómo la posibilidad de gestionar el seguro de forma autónoma, el rediseño del apartado de Renovación, reorganizando la información relevante que demanda el cliente (precio, fecha de renovación, medios de pago informados por el cliente y fechas de cobro en banco), o la posibilidad de obtener información actualizada de los estados de la peritación y reparación del vehículo durante la gestión del siniestro.

Se busca ofrecer al asegurado una atención telefónica de calidad. En 2023 la satisfacción del Cliente con los agentes de la Sociedad estuvo por encima de 9 sobre 10 en todos los departamentos (Ventas, Atención al cliente, Gestión de Accidentes y Renovación). Los agentes telefónicos se centran en resolver las quejas en la misma llamada. Si no fuera posible, otros agentes especializados toman el relevo para atender las quejas y reclamaciones en primera línea, garantizando plazos de respuesta y calidad en la resolución.

Se continuará con el enfoque en desarrollar la estrategia de customer centric realizando nuevas acciones que permitan una adaptación constante a las necesidades de los asegurados.

Sistema de reclamaciones

AECS cuenta con un Servicio de Defensa del Cliente propio que atiende las quejas y reclamaciones de sus clientes o usuarios tal y como está establecido en la normativa.

En virtud de lo establecido en la Ley 44/2002 de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero así como las disposiciones recogidas en la Orden ECO 734/2004 de 11 de marzo sobre departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor al cliente de las entidades financieras, el Grupo Admiral y, en concreto, la Dirección General de Admiral Europe Compañía de Seguros, S.A.U. (en adelante, AECS) constituye el Servicio de Defensa del Cliente, que se configura como un departamento autónomo e independiente en el ejercicio de sus funciones y dispone de un Reglamento publicado y disponible tanto en la página web del asegurador como en las del mediador, que regula la actividad del Servicio de Defensa al Cliente de la entidad AECS, de conformidad con lo dispuesto en la ORDEN ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, con el objeto de ofrecer un servicio que solucione las quejas y reclamaciones de una manera eficiente y satisfactoria.

Las quejas y reclamaciones se pueden presentar ante el Servicio de Defensa del Cliente, en la oficina de la entidad, en la dirección de correo postal o por la vía electrónica habilitada a través de la dirección de correo electrónico o a través del formulario disponible en la página web de Admiral Europe Compañía de Seguros, S.A.U. (y en las del mediador Admiral Intermediary Services S.A.U.) La presentación de las quejas y reclamaciones podrá efectuarse, personalmente

o mediante representación, en soporte papel o por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, siempre que éstos permitan la lectura, impresión y conservación de los documentos.

El Servicio de Defensa del Cliente dispone de un manual actualizado de gestión de quejas y reclamaciones. El registro, tramitación y resolución de las quejas y reclamaciones se realiza a través de la herramienta Freshdesk. Por cada queja recibida se efectúa un registro con una referencia y se facilita acuse de recibo.

Para el tratamiento de las Q/R desde el Servicio de Defensa del Cliente se efectúan las consultas que sean necesarias a las áreas involucradas a fin de obtener una información plena que permita resolver y poner fin a la problemática planteada en el escrito de reclamación.

La resolución debe en todo caso tener en consideración los procedimientos establecidos en la compañía, el contrato (condiciones generales y particulares), la legislación vigente, los criterios de la DGS y los Criterios del Servicio de Defensa del Cliente. Asimismo, será importante valorar y ofrecer un trato justo a los clientes.

El Servicio de Defensa del Cliente dispone legalmente de un plazo de dos meses, a contar desde la presentación de la queja o reclamación ante el mismo, para dictar un pronunciamiento y está adherido a la Guía de Buenas Prácticas de Resolución Interna de Reclamaciones, por el cual la entidad se compromete a resolver, en el plazo máximo de un mes, las quejas y reclamaciones. En caso de no ser posible responder dentro del plazo previsto, el Servicio de Defensa del Cliente deberá informar al reclamante sobre las causas del retraso o indicarle cuándo es probable que se complete la investigación y se resuelva la reclamación.

El dictamen se comunica siempre por escrito al reclamante, ya sea por correo electrónico o correo postal certificado, según la vía por la que se haya recibido la reclamación.

Cabe resaltar que el número de expedientes recibidos por este Servicio durante el ejercicio 2023 ha sido de 578, de los cuales un total de 161 no fueron admitidos a trámite conforme los criterios de la citada ORDEN ECO 734/2004.

De las 417 quejas y reclamaciones admitidas a trámite en 2023 (incluyendo las 25 reclamaciones de 2022) pendientes al inicio del ejercicio 2023, un total de 94 fueron estimadas a favor del cliente y 193 fueron desestimadas. Al cierre del ejercicio 2023 quedaron un total de 25 quejas y reclamaciones pendientes de resolución.

En el ejercicio 2022, se recibieron 1.366 quejas y reclamaciones, de las cuales un total de 245 quejas y reclamaciones no fueron admitidas a trámite siguiendo los criterios de la citada ORDEN ECO 734/2004.

De las 1.121 quejas y reclamaciones admitidas a trámite, (incluyendo las 17 reclamaciones de 2021 pendientes al inicio del ejercicio 2022), 336 fueron estimadas a favor del cliente y 447 desestimadas. Al cierre del ejercicio 2022 había un total de 25 quejas y reclamaciones pendientes de resolución.

Seguridad y Protección de Datos

AECS está comprometida con la protección de los datos de sus clientes. De acuerdo con el “Marco de Seguridad Cibernética del NIST e ISO/IEC 27001:2022, “Requerimientos de Tecnología de la información-Técnicas de seguridad-Sistemas de gestión de la seguridad de la información”, la gestión y seguridad de la información se logra a través de un enfoque y actividades estructurados y consistentes descritos en el Estándar de Gestión de la Información y se aplica en toda la organización para identificar, proteger, detectar, responder y recuperarse de incidentes de seguridad.

AECS también opera con los Estándares Mínimos del Grupo Admiral (GMS).

La Sociedad está comprometida con una cultura de transparencia, apertura y cumplimiento que motive a cada persona a preocuparse por la seguridad. Así mismo ha construido una sólida cultura de seguridad proporcionando información periódica y formación a todo su personal para que pueda cumplir con los requisitos de seguridad y aplicar las políticas de seguridad de la organización.

Dentro de las prioridades de seguridad para los próximos 3 años está la mejora de la seguridad de la información para garantizar la protección continua de la información del cliente y de la información sensible para el negocio. Se ha realizado una evaluación de Seguridad en 2023 utilizando el modelo C2M” (Madurez de Capacidades de Ciberseguridad) para evaluar las capacidades del Grupo en seguridad y optimizar las inversiones en esta, dando lugar a un programa de inversión de 3 años.

Los riesgos de seguridad se revisan anualmente y cubren el área de clientes y seguridad.

AECS y el Grupo Admiral están comprometidos con la privacidad y la protección de datos de sus clientes, contando con un Equipo Europeo de Protección de Datos que se encarga de asegurar que los datos personales de los asegurados son tratados de acuerdo con la normativa vigente y las políticas y estándares del Grupo.

El Equipo Europeo de Protección de Datos se compone de diferentes profesionales, que cuentan con la experiencia y conocimiento necesarios para el desempeño de sus roles. El equipo se estructura a través de un modelo operativo con la finalidad de asegurar la coherencia, consistencia y alineamiento en sus prácticas.

El Equipo Europeo de Protección de Datos tiene como objetivo asegurar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, así como de la legislación de protección de datos que corresponda. Tal objetivo se alcanza mediante una serie de prácticas y procedimientos plenamente integrados y establecidos en cada entidad. A modo de referencia, las principales tareas y resultados del equipo de protección de datos son Evaluaciones de Impacto sobre la Protección de Datos, notas técnicas informativas, participación en procesos de due diligence y en los procesos de compras (procurement), gestión de incidentes y brechas de datos desde la perspectiva de protección de datos, o formación y concienciación, entre otros.

6.4. Información Fiscal

En materia fiscal, los datos de beneficios en el ejercicio de 2023 han sido las siguientes:

Pérdidas	
Antes de impuestos	28.011.388
Después de impuestos	28.210.466

En cuanto a los impuestos pagados, AECS no liquida el Impuesto de Sociedades dado que este pago se efectúa a través de su agencia vinculada Admiral Intermediary Services, S.A.U. ("AIS") al ser ésta la cabecera del grupo fiscal. En el ejercicio 2023 se ha realizado un pago a cuenta a AIS en concepto del Impuesto de Sociedades por importe de 197.587,61 euros. Dado el resultado al cierre del ejercicio, no corresponde cuota líquida a pagar, por lo que se ha generado un balance deudor con AIS por dicho importe. En el ejercicio 2022 no se realizaron pagos por este concepto.

La Sociedad no ha recibido subvención alguna a lo largo del ejercicio 2023.

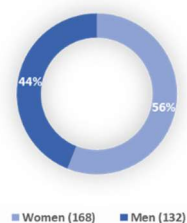
Anexo 1

Información sobre empleo

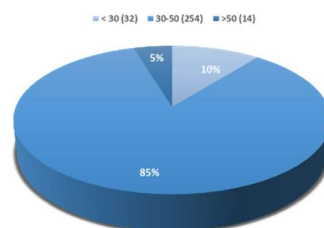
Número total y distribución de empleados por género, y categoría profesional⁹

2023

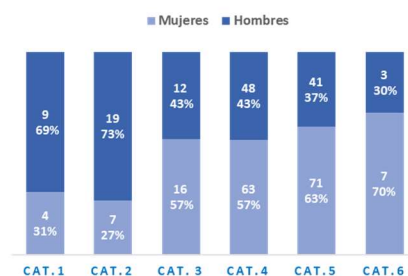
Desglose por género 2023	
Mujeres	168
Hombres	132
Total	300



Desglose por edad 2023	
<30	32
30-50	254
>50	14
Total	300



Por categoría profesional 2023		
Categoría	Mujeres	Hombres
Categoría 1	4	9
Categoría 2	7	19
Categoría 3	16	12
Categoría 4	63	48
Categoría 5	71	41
Categoría 6	7	3
Total	168	132



⁹ Todos los empleados de AECS desarrollan su actividad en territorio español. Las actividades realizadas en Italia y Francia son llevadas a cabo a través de las sucursales de la mediadora vinculada "Admiral Intermediary Services, S.A.U."

2022

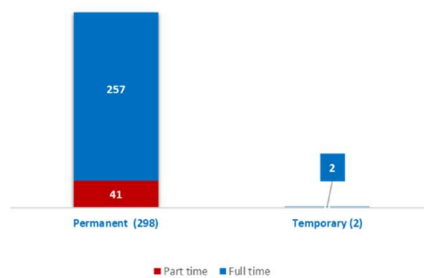
Desglose por género 2022	
Mujeres	162
Hombres	115
Total	277

Desglose por edad 2022	
<30	40
30-50	226
>50	11
Total	277

Desglose por categoría profesional 2022	
Categoría 1	10
Categoría 2	51
Categoría 3	41
Categoría 4	169
Categoría 5	6
Total	277

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

2023



Contratos	Indefinidos	Temporales
Tiempo parcial	41	0
Tiempo completo	257	2
Total 2023	298	2

2022

Contratos	Indefinidos	Temporales
Tiempo parcial	46	0
Tiempo completo	231	0
Total 2022	277	0

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional

2023

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2023 POR GÉNERO				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	131	38	1	0
Hombres	121	9	0	0
Total	252	47	1	0

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2023 POR EDAD				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
<30	32	2	0	0
30-50	209	43	1	0
>50	11	2	0	0
Total	252	47	1	0

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2023 POR CATEGORÍA				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Categoría 1	12	0	0	0
Categoría 2	25	0	0	0
Categoría 3	30	0	0	0
Categoría 4	100	2	1	0
Categoría 5	83	38	0	0
Categoría 6	2	7	0	0
Total	252	47	1	0

2022

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2022 POR GÉNERO		
	Contratos indefinidos tiempo completo	Contratos temporales tiempo completo
Mujeres	127	35
Hombres	104	11
Total	231	46

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2022 POR EDAD		
	Contratos indefinidos tiempo completo	Contratos temporales tiempo completo
<30	35	5
30-50	186	40
>50	10	1
Total	231	46

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS 2022 POR CATEGORÍA		
	Contratos indefinidos tiempo completo	Contratos temporales tiempo completo
Categoría 1	10	0
Categoría 2	50	1
Categoría 3	40	1
Categoría 4	127	42
Categoría 5	4	2
Total	231	46

Número de despidos por género, edad y categoría profesional
2023

DESPIDOS POR GÉNERO 2023	
Mujeres	7
Hombres	2
Total	9

DESPIDOS POR EDAD 2023	
<30	2
30-50	6
>50	1
Total	9

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023	
Categoría 1	0
Categoría 2	0
Categoría 3	3
Categoría 4	5
Categoría 5	1
Categoría 6	0
Total	9

2022

DESPIDOS POR GÉNERO 2022	
Women	2
Men	7
Total	9

DESPIDOS POR EDAD 2022	
<30	1
30-50	7
>50	1
Total	9

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022	
Categoría 1	1
Categoría 2	2
Categoría 3	1
Categoría 4	4
Categoría 5	1
Total	9

Remuneración media por género, edad y categoría profesional (€)¹⁰

2023

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO 2023	
Mujeres	26.284
Hombres	36.461

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD 2023	
<30	25.713
30-50	30.709
>50	46.659

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023	
Categoría 1	106.998
Categoría 2	53.474
Categoría 3	37.696
Categoría 4	27.671
Categoría 5	20.125
Categoría 6	17.146

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023			
Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	1,36	0,95	1,04
Categoría 2	0,91	0,90	0,77
Categoría 3	0,84	1,00	1,21
Categoría 4	0,99	0,86	0,93
Categoría 5	0,97	0,92	0,84
Categoría 6	0,92	0,96	1,00

¹⁰ El salario bruto teórico anual incluye el salario base más la prorrata de pagas extras más otros complementos salariales (por doce meses). Indicar a este respecto que no están incluidas las cantidades correspondientes a pagos basados en acciones a las que se hace mención en la Nota 15 de las Cuentas Anuales de la Sociedad. Asimismo para aquellos empleados con una reducción de la jornada laboral, el salario bruto teórico se normaliza y se adapta a una jornada completa.

2022
REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO 2022

Mujeres	23.717,20
Hombres	33 201,79

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD 2022

<30	22.427,97
30-40	27.590,23
>50	46.899,18

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORIAS PROFESIONALES 2022

Categoría 1	105.333,28
Categoría 2	40.108,72
Categoría 3	31.910,32
Categoría 4	18.823,24
Categoría 5	13.377,29

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022

Categoría	Brecha mínima	Brecha Media	Brecha máxima
Categoría 1	1,03	0,92	0,98
Categoría 2	0,88	0,90	0,69
Categoría 3	0,97	0,96	1,06
Categoría 4	1,00	0,94	1,16
Categoría 5	2,37	1,74	1,40

Empleados cubiertos por convenio colectivo por país

2023

% DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO 2023	
ESPAÑA	100%
TOTAL	100%

2022

% DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO 2022	
ESPAÑA	100%
TOTAL	100%

Número total de horas de formación de los empleados por categorías profesionales
2023

HORAS DE FORMACIÓN 2023	
Categoría 1	158,4
Categoría 2	603,00
Categoría 3	856,50
Categoría 4	4.468,40
Categoría 5	261,50
Categoría 6	429,60
Total	6.777,40

2022

HORAS DE FORMACIÓN 2022	
Categoría 1	410,25
Categoría 2	2.705,50
Categoría 3	1.540,25
Categoría 4	4.018,25
Categoría 5	86,90
Total	8.761,15

Número de accidentes por sexo

2023

NÚMERO ACCIDENTES POR GÉNERO 2023	
Mujeres	2
Hombres	0
TOTAL	2

2022

NÚMERO ACCIDENTES POR GÉNERO 2022	
Mujeres	1
Hombres	0
TOTAL	1

Horas de absentismo¹¹

2023

HORAS DE ABSENTISMO 2023	
Mujeres	20.250,38
Hombres	6.400,17
TOTAL	26.650,55

2022

HORAS DE ABSENTISMO 2022	
Mujeres	12.289,51
Hombres	3.186,52
TOTAL	15.476,03

¹¹ El absentismo estará comprendido por permiso por fallecimiento de un familiar, permiso por realización de examen, permiso por consulta médica, permiso de matrimonio, permiso por acudir a realizar donación de sangre, permiso para cuidado de hijo menor enfermo, permiso por incapacidad laboral, permiso por enfermedad. La baja por maternidad no está incluida.

Anexo 2

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	<i>Descripción del modelo de negocio:</i> – Entorno empresarial. – Organización y estructura. – Mercados en los que opera. – Objetivos y estrategias.	GRI 2-1	Apartado 1	
Riesgos	<i>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados con las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estos ámbitos, y:</i> <i>1) cómo el grupo gestiona dichos riesgos,</i> <i>2) explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.</i> <i>3) Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</i>	GRI 207-2	Apartado 1	

Cuestiones Medioambientales

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	<i>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa</i>		Aspecto no material para AECS	La gestión medioambiental no se considera un aspecto material por el modelo de negocio de la Sociedad, donde no realiza actividades que pudieran tener un impacto significativo sobre el medio ambiente.
	<i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Aplicación del principio de precaución.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</i>		Aspecto no material para AECS	
Contaminación	<i>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica).</i>		Aspecto no material para AECS	No se considera un aspecto material por el modelo de negocio de la Sociedad
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<i>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.</i>	GRI 306-2	Apartado 5	Las acciones para combatir el desperdicio de alimentos no se considera un aspecto material por la operativa de negocio de la Sociedad.
	<i>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</i>		Aspecto no material para AECS	
Uso sostenible de los recursos	<i>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.</i>	GRI 303-1	Apartado 5	Las Sociedad desglosa los consumos de agua y energía. Que la Sociedad considera su principal materia prima. Por el modelo de negocio de la Sociedad, el resto de aspectos no se consideran materiales dentro del análisis realizado por la misma
	<i>Consumo de materias primas.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Consumo, directo e indirecto, de energía.</i>	GRI 302-1	Apartado 5	
	<i>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.</i>		Aspecto no material para AECS	
	<i>Uso de energías renovables.</i>		Aspecto no material para AECS	

Cambio climático	<i>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.</i>		Aspecto no material para AECS	El negocio de la Sociedad no presenta riesgo material al no guardar relación en el desempeño de su actividad con las emisiones de gases de efecto invernadero como resultado de las actividades de la empresa, por tanto, no ha adoptado medidas específicas de carácter material o metas de reducción.
	<i>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.</i>	GRI 201-2	Apartado 5	
	<i>Metas de reducción establecidas voluntariamente.</i>	GRI 305-5	Apartado 5	
Protección de la biodiversidad	<i>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.</i>		Aspecto no material para AECS	El negocio de la Sociedad no presenta riesgo material en relación a preservar o restaurar la biodiversidad o que tenga impacto significativo en áreas protegidas
	<i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</i>		Aspecto no material para AECS	

Cuestiones Sociales y relativas al Personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7	Apartado 4 y Anexo 1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7		
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1		
	Brecha salarial	GRI 405-2		
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-19		
	Remuneración media de los consejeros por sexo			
	Remuneración media de los directivos por sexo			
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3		
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1;GRI 3-3		
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9; GRI 403-10		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3		

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1		
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 2-16; GRI 404-3; GRI 2-26; GRI 2-29		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-4		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2		
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3		
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 406-1		
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			

Información relativa a los Derechos Humanos

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia		Comentarios / Razón de la omisión
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 410-1		Apartado 3	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos				
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos				
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil				

Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Lucha contra la corrupción y el Soborno	<i>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</i>	GRI 205-1	Apartado 2	
	<i>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</i>	GRI 205-2		
	<i>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</i>	GRI 415-1		

Información sobre la Sociedad

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 y GRI 413-2	Apartado 6.1	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos			
	Acciones de asociación o patrocinio		Aspecto no material para AECS	Las actividades de patrocinio tienen lugar a través de AIS: ver apartado 2 del IENF de AIS.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-2 y GRI 414-1	Apartado 6.2	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Clientes	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 y GRI 417-1	Apartado 6.3	
	Sistemas de reclamación			
	Quejas recibidas y resolución de las mismas			
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4	Apartado 6.4	
	Impuestos sobre beneficios pagados			
	Subvenciones públicas recibidas			
Otras cuestiones	Gobierno Corporativo	GRI 2-9	Apartado 1	