



Estado de Información

No Financiera 2024

AECS | Marzo de 2025



Índice:

0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe	3
1. Sobre la Compañía	7
1.1. Perfil de la Compañía	7
1.2. Modelo de Negocio y Estrategia	8
1.3. Gobierno Corporativo	10
1.4. Gestión de Riesgos	12
2. Lucha contra la corrupción y el soborno	14
3. Derechos Humanos	16
4. Recursos Humanos	17
4.1. Descripción de la plantilla	17
4.2. Remuneración y beneficios para empleados	18
4.3. Organización del trabajo	22
4.4. Salud y bienestar de los empleados	23
4.5. Relaciones sociales	24
4.6. Formación y desarrollo	26
4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades	29
5. Medio Ambiente	30
5.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	26
5.2. Uso sostenible de los recursos	27
5.3. Cambio Climático	32
5.4. Impactos y riesgos de la naturaleza	34
6. Sociedad	35
6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	35
6.2. Subcontratación y proveedores	37
6.3. Clientes	38
6.4. Información Fiscal	41
Anexo 1: Información sobre empleo	43
Anexo 2: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	56

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 y a las 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 2024 y 31 de diciembre de 2024, 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 2024.

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.
- **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.

Por otra parte, el análisis de materialidad del ejercicio 2024 se ha actualizado incorporando el enfoque de doble materialidad (materialidad de impacto y materialidad financiera), basado en el enfoque adoptado por la guía de implementación del Grupo Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG) para las evaluaciones de materialidad.

Enfoque de Materialidad en Sostenibilidad

Nuestro enfoque de la materialidad de la sostenibilidad

En 2024, se ha actualizado la visión sobre los temas de sostenibilidad que más importan al negocio, capturando tanto la materialidad financiera como la de impacto, también conocida como evaluación de «doble materialidad», incorporando las principales recomendaciones metodológicas de la Guía EFRAG y por tanto, teniendo en cuenta dos perspectivas de la materialidad:

- **Materialidad financiera (de fuera hacia dentro):** identifica los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad que podrían afectar a nuestro rendimiento financiero y empresarial.
- **Impacto de la materialidad (de dentro hacia fuera):** identifica los impactos relacionados con la sostenibilidad, tanto positivos como negativos, que podemos tener en el mundo y en la sociedad en general.

Se llevó a cabo una investigación exhaustiva, una cadena de valor detallada y un mapeo de las partes interesadas, y se consultó a las principales partes interesadas internas para que aportaran sus puntos de vista a la evaluación. Una revisión *top-down* por parte de los principales ejecutivos garantizó que nuestra metodología y resultados fueran sólidos y precisos, antes de ser validados a través de nuestra estructura de gobernanza de la sostenibilidad.

El enfoque de esta evaluación de doble materialidad consistió en:

1. Definición del alcance: acordar el alcance, la cadena de valor, el enfoque de participación y la metodología.
2. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO): identificar la lista larga de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) de sostenibilidad en toda la cadena de valor.
3. Evaluación de la materialidad: recopilar las opiniones de las partes interesadas para determinar el impacto y la materialidad financiera.
4. Validación de los temas materiales: validar los resultados de la evaluación de materialidad con nuestras partes interesadas.
5. Presentación de informes: documentación de la metodología de evaluación.

Según la metodología de EFRAG para el análisis de doble materialidad, los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) se definen de la siguiente manera:

- Impactos: Se refieren a los efectos reales o potenciales de las actividades de una empresa en las personas y el medio ambiente, ya sean positivos o negativos. Pueden ser a corto, medio o largo plazo y abarcan toda la cadena de valor de la empresa.
- Riesgos: Representan las posibles consecuencias negativas para la empresa derivadas de cuestiones de sostenibilidad. Estos riesgos pueden afectar la situación financiera, el modelo de negocio o la reputación de la empresa. Estos riesgos vienen dados por los impactos negativos que tiene la actividad de la organización, tanto en el medioambiente, como en la sociedad.
- Oportunidades: Son las posibilidades para la empresa de generar valor a través de la sostenibilidad. Pueden surgir de la innovación en productos y servicios, la mejora de la eficiencia o la adaptación a las tendencias del mercado. Estas oportunidades vienen dadas por los impactos positivos que tiene la actividad de la organización, tanto en el medioambiente, como en la sociedad.

Temas materiales de sostenibilidad

La siguiente tabla resume los resultados principales de nuestra evaluación de doble materialidad de 2024, destacando los temas más materiales para AECS.

La Sociedad revisa de forma anual su estudio de doble materialidad con el objetivo de detectar y priorizar aquellos aspectos que puedan generar impactos, riesgos y oportunidades en el ámbito de sostenibilidad. Este estudio de materialidad se eleva para su aprobación al Consejo de Administración de la entidad y al *Sustainability Steering Committee* (SSC).

Resultados de la evaluación de materialidad de 2024¹

Medio ambiente 	Cambio climático	Considera cómo ayudamos a mitigar y adaptarnos al cambio climático, junto con el uso de energía en nuestras operaciones. Nuestro Plan de Transición a Cero Emisiones Netas inaugural contiene más detalles sobre nuestra ambición de reducir nuestro impacto en el clima y llegar a cero emisiones netas para 2040.
	Uso de recursos y economía circular	Considera el uso cuidadoso de los recursos naturales, como los combustibles fósiles, y los principios de la economía circular, que se centra en eliminar los residuos y el agotamiento de los recursos naturales. Promovemos el uso sostenible de los recursos en nuestras operaciones y cadena de suministro, como nuestra iniciativa de reparar en lugar de reemplazar.
Social 	Plantilla propia	Mantener condiciones de trabajo positivas dentro de nuestra empresa, luchar por la igualdad de trato y de oportunidades para todos los compañeros y defender todos los demás derechos relacionados con el trabajo.
	Comunidades afectadas	La participación en las comunidades locales ha sido una de las prioridades de Admiral desde el principio. Admiral se enorgullece de apoyar a nuestras comunidades locales a través del voluntariado y la recaudación de fondos de nuestros colegas, las asociaciones estratégicas y los fondos de impacto.
	Consumidores y usuarios finales	Incluye la seguridad personal de nuestros clientes y sus datos personales. Además, el tema se refiere a la inclusión social de nuestros clientes y a cualquier impacto relacionado con la información que puedan sufrir.

Gobierno Corporativo 	Conducta empresarial	Este tema abarca la conducta empresarial general, la gobernanza y la presentación de informes ESG. Se fomenta una cultura corporativa sólida que haga hincapié en el comportamiento ético y la integridad, y se compromete con la transparencia en las prácticas y la presentación de informes empresariales.
--	-----------------------------	--

¹ Estos resultados no han sido sometidos a ningún proceso de verificación externa, ya que la CSRD no es aplicable para la Sociedad al 31 de diciembre de 2024. No obstante, hemos decidido publicar estos resultados para informar de nuestras ambiciones e iniciativas estratégicas en relación con los temas más importantes para nuestro negocio.

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, el teletrabajo ha continuado teniendo un papel fundamental en la Sociedad, como veremos a lo largo del presente informe.

1.2. Modelo de Negocio y Estrategia

a) Entorno empresarial

El ejercicio 2024 continúa caracterizándose por dificultades geopolíticas y otros riesgos clave del pasado. Por lo que respecta a la inflación, aún es necesario terminar de controlarla, pero se reaviva el riesgo de que, a corto plazo, vuelva a repuntar como resultado de tensiones, problemas geopolíticos, y de efectos base menos favorables.

Cabe destacar que, hasta la fecha, las incertidumbres geopolíticas parecen estar contenidas, no obstante, se añade la posibilidad de que 2025 abra la puerta a un escenario con casi 60 conflictos globales (Rusia-Ucrania, Israel-Hamás, Sahel, Nóvgorod, India-Pakistán, etc.) y con aproximadamente la mitad de la población mundial acudiendo a las urnas para decidir las piezas del tablero político global.

Los efectos sobre el nivel de actividad económica, bajo unas condiciones de financiación endurecidas, y de la contracción del crédito en gran parte de las economías, seguirán trasladándose a la economía real en forma de menores crecimientos, dibujando con ello un panorama para la actividad aseguradora de crecimientos moderados en su volumen de negocio, especialmente para aquellos segmentos más vinculados al ciclo económico, como es el seguro de automóviles.

Se anticipa que la rentabilidad del sector asegurador, que ha sufrido en los dos últimos años por el fuerte repunte de la inflación, observe una mejoría por las revisiones al alza de las primas de seguros y por la moderación en el crecimiento de los costes de las aseguradoras a medida que se controla el aumento de los precios. Sin embargo, el aumento en la frecuencia y severidad de los eventos catastróficos de la naturaleza a consecuencia del cambio climático y, en algunos

mercados, la mayor litigiosidad en las reclamaciones, podrían actuar en sentido contrario, presionando la rentabilidad y la oferta de coberturas.

El 21 de mayo de 2024, el Tribunal de Casación Civil de Milán actualizó las Tablas de Milán, modificando los criterios del cálculo de liquidación de siniestros de daños corporales, basándose en el resultado de los índices de precio calculados por el *Istituto Nazionale di Statistica* (Instituto Nacional de Estadística ISTAT). Esta actualización ha supuesto un aumento significativo sobre los incrementos de tarifa en ConTe.it, marca del Grupo Admiral en Italia.

El entorno económico, y los efectos que se mencionan anteriormente vinculados a la actualización de las tablas de Milán, hacen que AECS haya visto una ligera disminución en su actividad, cerrando su cartera de pólizas activas un -2.6% por debajo del ejercicio anterior. Adicionalmente, el coste medio siniestral (especialmente en Daños Corporales de ConTe), junto con el repunte de la frecuencia, hacen que la siniestralidad técnica cierre +3.6 puntos básicos por encima del ejercicio anterior.

2025 se comienza con la voluntad de centrarnos en suscribir seguros que puedan generar ganancias a corto-medio plazo de manera eficiente en términos de capital, tras un año marcado por el fuerte impacto que, particularmente ha supuesto la revisión de las Tablas de Milán no sólo en la rentabilidad de ConTe.it, sino en la totalidad del mercado asegurador en Italia.

Debido al volumen de negocio, el resultado de las tres marcas europeas de Admiral Group dependen de la evolución de los mercados en los que operan y, por ende, de las diferentes acciones que pueda llevar a cabo la competencia. La evolución del comportamiento siniestral, junto con una mayor segmentación que permita contar con una política tarifaria competitiva y rentable, serán factores clave para proporcionar beneficios consistentes al Grupo.

El negocio sigue necesitando aportaciones de capital por parte de AGp, por lo que AECS sigue centrada en equilibrar las necesidades de crecimiento de negocio, con la rentabilidad a corto plazo para garantizar que se ajuste lo más posible a los planes de capital acordados, reduciendo así el riesgo de necesitar aportaciones dinerarias no programadas.

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 cuya actividad aseguradora sea rentable en crecimiento, y cuya sostenibilidad en el tiempo refleje el modelo asegurador creado por el Grupo en Reino Unido.

③ Consolidación y desarrollo continuo de productos y nuevos canales

A pesar de no desarrollarse nuevos productos durante el último año, AECS explora el consolidar sus canales de distribución a través de corredores de seguros / agentes en Italia y España, y por ende el acuerdo alcanzado en abril de 2023 con el banco holandés, ING, para la comercialización de seguros de automóviles en territorio español con el fin de alinearse a la estrategia de diversificación de Admiral Group.

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.

Miembros del Consejo de Administración 31/12/2024	
Presidente del Consejo	D. Julián López
Consejero Ejecutivo	D. Costantino Moretti
Consejera Independiente	Doña Delphine Asseraf
Consejera Independiente	Doña Annette Court
Consejero Ejecutivo	D. Geraint Jones

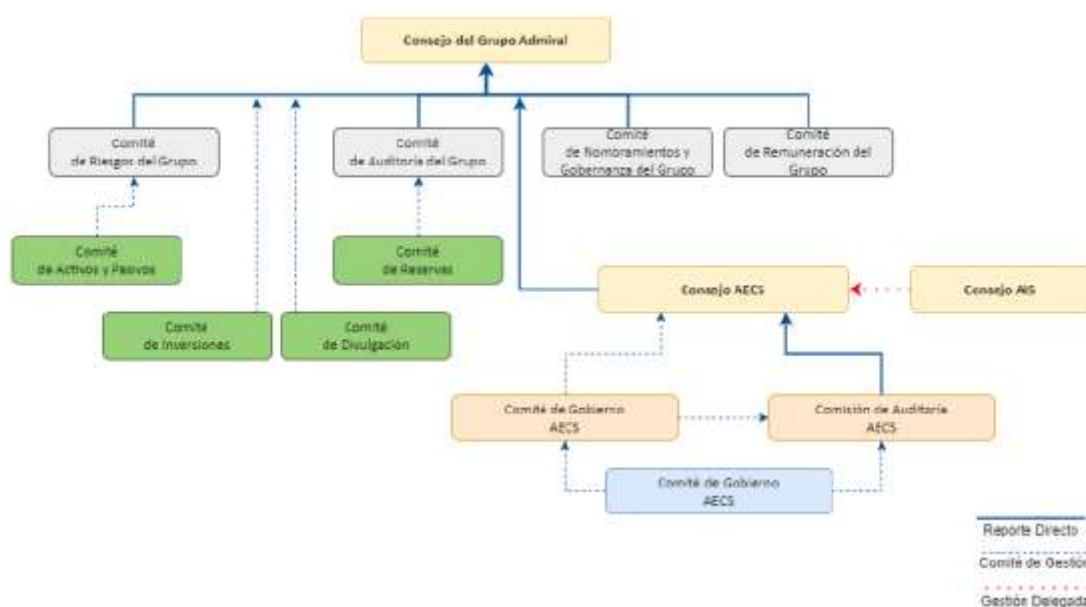
El Consejo de Administración reconoce la importancia de garantizar que las personas que dirigen AECS cuenten con las cualificaciones profesionales, el conocimiento y la experiencia adecuados para llevar a cabo una gobernanza sólida para mantener una correcta reputación. De este modo, los consejeros deben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

En 2024, Admiral Group reforzó la integración de la sostenibilidad en su estrategia general, basándose en el marco de gobernanza de la sostenibilidad aprobado por el Consejo de Administración del Grupo en 2023.

Este año fue el primer año completo del equipo de sostenibilidad del Grupo, dirigido por la Directora de Sostenibilidad (CSO). El equipo se ha centrado en integrar la sostenibilidad en todas las actividades comerciales y entidades legales dentro del Grupo.

La directora ejecutiva (CEO) de Admiral Group es la máxima responsable de la ejecución del enfoque de sostenibilidad. La supervisión diaria se delega en el Director de Riesgos y Cumplimiento (*Group Corporate Risk and Compliance Officer, GRCO*) de Admiral Group, que también actúa como patrocinador ejecutivo de la sostenibilidad y la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I). El GRCO, con la ayuda del equipo de líderes de las funciones de sostenibilidad y riesgos del Grupo, supervisa la sostenibilidad y los riesgos relacionados con el clima, que están integrados en el marco de gestión de riesgos del grupo y reportados puntualmente en el Consejo de Administración del Grupo y en el Comité de Riesgos.

En 2024, la CSO incorporó a su equipo a un responsable europeo de sostenibilidad para que lidere la preparación de las entidades europeas del grupo, entre ellas AECS, para la próxima

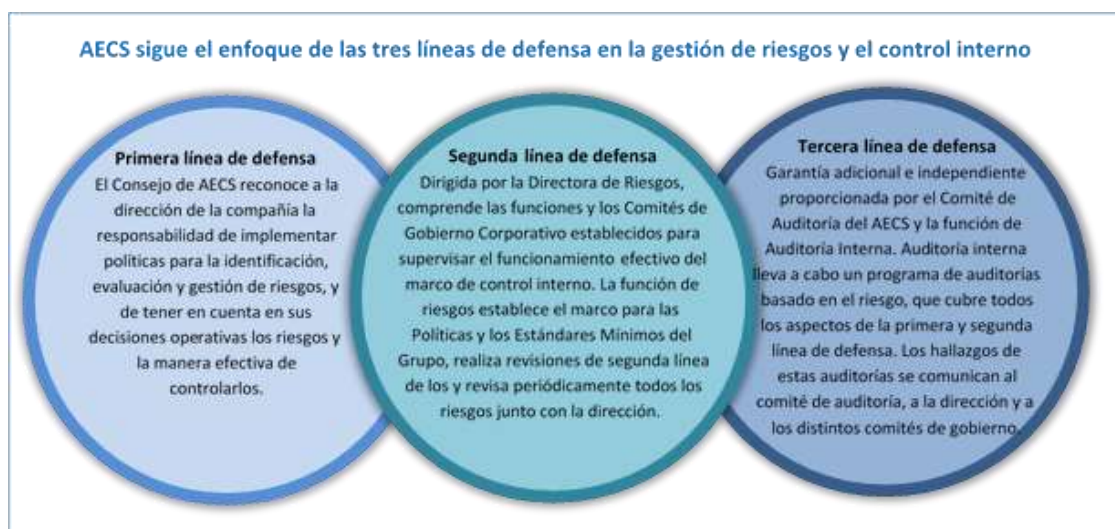
Directiva de Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y otras normativas relacionadas con la sostenibilidad y los criterios ESG. El objetivo es también integrar dentro del equipo de sostenibilidad del Grupo los aspectos de los modelos de negocio europeos que afectan y se ven afectados por la sostenibilidad.

Con la aprobación del Consejo de Administración del Grupo, el equipo de Sostenibilidad estableció una estructura de gobernanza de sostenibilidad escalonada que incluye un *Sustainability Steering Committee* (SSC) y cinco grupos de trabajo centrados en áreas clave de sostenibilidad. Estos grupos de trabajo brindan un apoyo importante a las partes interesadas del negocio, ayudándolas a integrar consideraciones de sostenibilidad en todas las áreas comerciales y la toma de decisiones clave.

El SSC se reúne trimestralmente para garantizar un enfoque de sostenibilidad cohesivo en todo el Grupo, incluida la supervisión de nuestro objetivo de cero emisiones netas y la incorporación estratégica de la sostenibilidad. Está autorizado por el Consejo de Administración para tomar decisiones sobre iniciativas y desarrollos de sostenibilidad identificados por los grupos de trabajo de sostenibilidad.

El SSC está presidido por el GCRCO de Admiral, quien también se desempeña como patrocinador ejecutivo de sostenibilidad y de la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) de Admiral. También participan otros miembros ejecutivos, como el CEO de Admiral Group, el CEO de AECS, la CSO, el Director de Finanzas del Grupo y los presidentes de los cinco grupos de trabajo de sostenibilidad. El CSO informa periódicamente sobre asuntos de sostenibilidad al Consejo de Administración del Grupo y de las entidades que lo conforman

1.5. 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 de vida y no vida
- Riesgo de mercado
- Riesgo de crédito o contraparte
- 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 2024, 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 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 298 empleados a cierre de 2024, mientras que en 2023 la plantilla ascendía a 300 empleados.

De estos empleados, en 2024, aproximadamente el 57 % son mujeres, el 100 % son empleados fijos y el 9 % tienen menos de 30 años. En 2023, el 56% eran mujeres, el 99% eran empleados fijos y el 10% tenían menos de 30 años.

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

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

El número de despidos durante 2024 ascendió a 7 personas (2 mujeres y 5 hombres) mientras que en 2023 el número de despidos fue de 9 personas (7 mujeres y 2 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.

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 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 2024 fue de 35.077,60 €, mientras que en 2023 fue de 30.719,17 €, lo que supone un incremento del 14%. 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 2024 sobre la brecha salarial fue el siguiente:

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2024			
Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	0,20	0,24	0,40
Categoría 2	(0,15)	(0,03)	0,08
Categoría 3	0,06	0,03	(0,18)
Categoría 4	0,22	0,16	0,23
Categoría 5	0,00	0,13	0,10
Categoría 6	0,05	0,03	(0,15)

Y en 2023¹ fue:

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023			
Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	(0,36)	(0,05)	(0,04)
Categoría 2	0,09	0,10	0,23
Categoría 3	0,16	0,00	(0,21)
Categoría 4	0,01	0,14	0,07
Categoría 5	0,03	0,08	0,16
Categoría 6	0,08	0,04	0,00

A modo explicativo, por ejemplo, la brecha mínima de 0,06 en la categoría 3 significa que comparando el salario mínimo bruto teórico existente para cada uno de los géneros, la mujer gana un 6 % menos que el hombre. Sin embargo, en términos de salario máximo bruto teórico general, la mujer recibe un 18% 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 0 significaría igualdad salarial.

¹ Los datos de la tabla correspondientes al 2023 son los mismos que los del EINF del ejercicio 2023, pero se han homogeneizado en cuanto a la forma de presentación para el ejercicio 2024.

Remuneración del Consejo de Administración²

Como ya se ha especificado en un apartado anterior, tres de los cinco miembros del Consejo de Administración de AECS en 2024 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 en 2024	
*Importes en euros	
Mujeres	167.039
Hombre	82.333

Mientras que en el ejercicio 2023 fue de:

Remuneración total de consejeros por sexo en 2023	
*Importes en euros	
Mujeres	187.000
Hombre	75.000

Durante el ejercicio 2024 los dos consejeros ejecutivos no han recibido remuneración por su posición de miembros del Consejo. La remuneración media de los Consejeros³ en el ejercicio 2024 ha sido la que se indica a continuación:

Remuneración media de consejeros por sexo en 2024	
*Importes en euros	
Mujeres	55.680
Hombre	82.333

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

² 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.

³ La remuneración media de los consejeros ha sido calculada teniendo en cuenta la remuneración percibida por una consejera cuyo cargo estuvo en vigor hasta el 3 de septiembre de 2024. Por este mismo motivo, la remuneración total de las mujeres consejeras durante 2024 ha sido menor que en 2023.

Administración y Presidente del Comité de Auditoría. Por su parte, las consejeras ocupan también un puesto en el Comité de Auditoría como miembros de dicho Comité.

Y en 2023 la remuneración media fue la que se indica a continuación:

Remuneración media de consejeros por sexo en 2023	
<u>*Importes en euros</u>	
Mujeres	52.252
Hombre	75.000

Remuneración del personal de Alta Dirección

Los datos relativos a remuneración para el personal de Alta Dirección en 2024 y 2023 son los que se detallan en la siguiente tabla:

Remuneración media alta dirección		
<u>*Importes en euros</u>	2024	2023
Mujeres	102.500 ⁴	106.706,43
Hombres	126.951	109.341

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 150 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.

⁴ La remuneración media en alta dirección en las mujeres en 2024 es menor que en 2023 al haber causado baja la CEO en enero de 2024. Desde entonces, un hombre ocupa el puesto de CEO.

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 2024 fue de 31.744 horas⁵ mientras que en 2023 fue de 26.650,55 horas. El número de empleados con diversidad funcional es de 4 (en 2023 fue de 5).

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 y 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 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 años 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.

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) 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.

Aparece un nuevo escenario basado en los *Key Admiral Moments*, el cual consiste en ir a la oficina para actividades y momentos claves que aportan siempre un impacto positivo en el bienestar y en la productividad de la persona individual y de los equipos y fomentando la conexión entre las personas como elemento diferenciador de Admiral.

⁵ 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.

Nuestro WoW pretende reflejar nuestro propósito y los valores de la compañía, nuestro ADN, y desde luego fomentar una cultura de flexibilidad y basada en la confianza.

Continuamos analizando y rediseñando nuestro modelo y nuestras prácticas de trabajo con un claro objetivo, escuchar empáticamente, de forma abierta y transparente, y poder mejorar la satisfacción, el compromiso de la plantilla y con ello alcanzar al máximo su potencial.

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 Psicosociología 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.,

Al igual que ocurrió en el ejercicio 2023, a cierre de 2024, 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/as empleados/as. En estas sesiones, la Dirección muestra los resultados de negocio de forma mensual, 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.
- *Great Team Meeting*: Encuentros mensuales entre todos los managers de la Sociedad para acercar la consecución de negocio desde la dirección general, así como para tratar asuntos de índole cultural o de comunicación interna de impacto para el negocio.
- *Staff General Meeting*: Macro evento anual centrado en información del negocio.
- Boletines y *newsletters* a través de *Admiral Seguros Today* o *Admiral 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.
- *Open Doors*: Sesión de puertas abiertas, presencial o virtual, para obtener más información o resolver dudas sobre temas de interés para las personas trabajadoras.

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, por tercer año consecutivo, como la segunda mejor Sociedad en la que trabajar en España en 2024 en la categoría entre 501 a 1.000 empleados. 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 2025 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 LGTBfobia, entre muchas otras iniciativas.

Además de una web con blog, AECS cuenta con redes sociales como LinkedIn, X, 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 en 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*.

- **Performance Management:** 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. Performance Management 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 2024 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.

- **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.

- **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. Es lo conocido como “Business must go on”. El Plan de Sucesión es una herramienta estratégica que revisamos cada seis meses y presentamos al Consejo de Administración de forma anual. También es 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 2024 fue de 4.981 horas, mientras que en 2023 fue de 6.777, 40. 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, y que dimos continuidad en 2024. Se trata de 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 tuvo como objetivo lograr que 8.000 personas lograrán tener trabajo a finales de 2024, a través de donaciones que se utilizarán en formar a este grupo de personas y así poder tener un futuro mejor.

5. Sostenibilidad medioambiental

Como aseguradora, entendemos el gran impacto que los problemas medioambientales, como las inundaciones y las olas de calor, pueden tener en nuestros clientes. Estos problemas se ven agravados por el cambio climático y la degradación medioambiental. Entendemos que debemos apoyar a los clientes protegiéndolos contra los fenómenos meteorológicos extremos actuales y

ayudar a abordar los problemas medioambientales para salvaguardar el futuro de las generaciones por venir.

También entendemos que nuestro negocio de seguros depende de activos como los automóviles y las viviendas que pueden contribuir al problema del cambio climático.

Históricamente, el transporte ha contribuido significativamente a las emisiones de gases de efecto invernadero, y se estimó que representaba el 15 % de las emisiones globales en 2022 según el **Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, IPCC**.

Por lo tanto, como una de las principales aseguradoras de vehículos de motor, nuestros esfuerzos medioambientales incluyen servir como catalizador para el cambio en la movilidad y el transporte.

Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes y comunidades que están en transición hacia vehículos y estilos de vida bajos en carbono, al tiempo que actuamos para proteger la naturaleza y la biodiversidad y reducir la contaminación.

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

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 33% del total de la superficie arrendada, y otro en Madrid.

Ambas oficinas cuentan con espacios diáfanos para primar la utilización de luz natural, además de disponer de luminarias LED para un mayor ahorro energético.

La oficina de Madrid se ubica en una zona céntrica, lo que potencia los traslados en transporte público, mientras que la oficina de Sevilla se encuentra en una Zona de Bajas Emisiones (ZBE).

La empresa suministradora de energía en la oficina de Sevilla posee un factor de conversión para el cálculo de emisiones de 0,241 kgCO₂e/kWh., mientras que 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.).

Los consumos en 2024 son los siguientes:

	Oficina de Sevilla												
	Consumo eléctrico (kWh)					AIS (67% Admiral)				AECS (33% Admiral)			
Mes	2023	2024	Diferencia	Precio Kwh	Coste total	2023	Consumo (kWh)	Coste sin IVA	Coste con IVA	2023	Consumo (kWh)	Sin IVA	Con IVA
Enero	20603,00	16936,00	-3667,00	0,17	2885,89	15864,31	11347,12	1933,55	2339,59	4738,69	5588,88	952,35	1152,34
Febrero	15916,00	12593,00	-3323,00	0,17	2103,03	12255,32	8437,31	1409,03	1704,93	3660,68	4155,69	694,00	839,74
Marzo	13477,00	12593,00	-884,00	0,16	2040,07	10377,29	8437,31	1366,84	1653,88	3099,71	4155,69	673,22	814,60
Abril	9018,00	10077,00	1059,00	0,15	1526,67	6943,86	6751,59	1022,87	1237,67	2074,14	3325,41	503,80	609,60
Mayo	13111,00	12749,00	-362,00	0,17	2177,53	10095,47	8541,83	1458,94	1765,32	3015,53	4207,17	718,58	869,49
Junio	19996,00	15150,00	-4846,00	0,15	2295,23	15396,92	10150,50	1537,80	1860,74	4599,08	4999,50	757,42	916,48
Julio	19495,00	17833,00	-1662,00	0,17	3049,44	15011,15	11948,11	2043,13	2472,18	4483,85	5884,89	1006,32	1217,64
Agosto	14113,00	17728,00	3615,00	0,14	2567,01	10867,01	11877,76	1719,90	2081,08	3245,99	5850,24	847,11	1025,01
Septiembre	16365,00	16746,00	381,00	0,15	2535,34	12601,05	11219,82	1698,68	2055,40	3763,95	5526,18	836,66	1012,36
Octubre	13255,00	13260,00	5,00	0,15	1957,18	10206,35	8884,20	1311,31	1586,68	3048,65	4375,80	645,87	781,50
Noviembre	11836,00	8399,00	-3437,00	0,16	1335,44	9113,72	5627,33	894,75	1082,64	2722,28	2771,67	440,70	533,24
Diciembre	15025,00	13380,00	-1645,00	0,18	2378,96	11569,25	8964,60	1593,91	1928,63	3455,75	4415,40	785,06	949,92
Total	182210,00	167444,00	-14766,00			140301,70	112187,48			41908,30	55256,52		
0,241	Total kwh:	0,00			0,241	Total kwh:	0,00			Total kwh:	461,24		
kgCO ₂ e/kWh	Kg CO ₂ Eq.:	0,00			kgCO ₂ e/kWh	Kg CO ₂ e:	0,00		0 kgCO ₂ e/kWh	Kg CO ₂ e:	0		
https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf													

Oficina de Madrid				
Consumo eléctrico (kWh)				
2023	2024	Diferencia	Coste (€)	
2106,00	2026,00	-80,00	Sin IVA	Con IVA
2414,00	1994,00	-420,00	489,44	592,22
1744,00	1319,00	-425,00	409,14	495,06
1005,00	1502,00	497,00	226,98	274,65
1037,00	1225,00	188,00	196,66	237,96
1265,00	1240,00	-25,00	197,73	239,25
1192,00	1442,00	250,00	240,04	290,45
955,00	1162,00	207,00	346,70	419,51
1069,00	1126,00	57,00	274,31	331,92
1352,00	1498,00	146,00	237,50	287,38
1783,00	1798,00	15,00	292,20	353,56
1734,00	1594,00	-140,00	443,51	536,65
17656,00	17926,00	270,00	461,24	558,10

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 está, a su vez, un 33% a AECS.

Oficina de Sevilla							
Total edificio (ABC)			Total oficina Admiral (25% edificio)			AECS (33% Admiral)	
Periodo	Consumo (m3)	Coste (€)	Consumo (m3)	Coste sin IVA (€)	Coste con IVA (€)	Consumo (m3)	Coste con IVA (€)
Q1	293,00	848,82	73,25	212,21	256,77	24,17	84,73
Q2	508,00	1368,54	127,00	342,14	413,98	41,91	136,61
Q3	401,00	1247,78	100,25	311,95	377,45	33,08	124,56
Q4	500,00	1468,10	125,00	367,03	444,1	41,25	146,55

Oficina de Madrid			
Periodo		Consumo(mCoste con IVA (€)	
15/01/2024	25/03/2024	25,00	40,85
25/03/2024	24/05/2024	16,00	32,43
24/05/2024	17/07/2024	16,00	32,43
17/07/2024	18/09/2024	20,00	36,17
18/09/2024	13/11/2024	19,00	35,23
13/11/2024	21/01/2025	14,00	30,55

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



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

5.3. Cambio Climático

El impacto de Admiral en el cambio climático

Admiral se ha comprometido a lograr cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2040. También se ha comprometido a reducir a la mitad las emisiones procedentes de las operaciones, la cadena de suministro y las inversiones para 2030, tomando como referencia el año 2021, con la excepción de las emisiones de alcance 1 y 2, en las que se ha fijado como objetivo una reducción del 70 % para 2030.

En diciembre de 2024, se publicó el Plan de Transición Cero Neto inaugural para indicar cómo se trata de reducir las emisiones de GEI en todo el Grupo en apoyo a la ambición de cero neto para 2040. El plan de transición detalla la huella de carbono completa de Admiral en las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, incluidas las emisiones de los vehículos de los clientes que aseguramos. Se ha decidido publicar la cifra de emisiones de los vehículos asegurados en nuestro Plan de Transición a Cero Emisiones Netas inaugural para reconocer cómo los seguros contribuyen al cambio climático y animar al sector asegurador en general a hacer lo mismo.

También en 2024, se ha recibido la aprobación del primer conjunto de objetivos basados en la ciencia (Science-Based Target Initiative, SBTi). Se sigue divulgando anualmente los progresos realizados en relación con nuestros SBT.

Riesgos y oportunidades del cambio climático en Admiral

El cambio climático afecta al negocio. A diferencia de la gestión de la huella de gases de efecto invernadero, gestionar el efecto del clima significa desarrollar la resiliencia del negocio a través de la gestión de riesgos, estrategia y planificación financiera. Los riesgos que el cambio climático plantea a Admiral incluyen los siguientes:

- Los riesgos físicos surgen del impacto directo del cambio climático, como los fenómenos meteorológicos extremos. Para Admiral y sus clientes, esto podría significar una mayor frecuencia y coste de las reclamaciones debido a los daños causados por inundaciones, tormentas y otros desastres naturales.
- Los riesgos de transición surgen de la transición a una economía baja en carbono. Esto puede incluir cambios en la regulación, tecnologías emergentes y cambios en las preferencias del mercado en áreas como los seguros de automóvil y de hogar.
- Los riesgos de responsabilidad surgen de la posibilidad de reclamaciones legales debido a la contribución del Grupo al cambio climático o a la falta de gestión de los riesgos relacionados con el clima.

El cambio climático también presenta oportunidades, como la suscripción de activos con bajas emisiones de carbono, como los vehículos eléctricos y las viviendas más ecológicas, o la inversión en bonos verdes y otros activos positivos para el medio ambiente.

Los riesgos y oportunidades están influenciados por una serie de factores externos, como el calendario de las políticas y la normativa, la resiliencia de las economías, regiones y ciudades ante los riesgos, y las actitudes geopolíticas y sociales hacia el cambio. Internamente, los riesgos y oportunidades se ven afectados por la demografía de los clientes, la resiliencia de la cadena de suministro y nuestro propio apetito de riesgo.

El Consejo de Administración de Admiral Group tiene la supervisión final de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, asegurándose de que se tengan en cuenta en el contexto de la estrategia y la gestión de riesgos del Grupo.

5.4. Impactos y riesgos de la naturaleza

Se reconoce que la responsabilidad con el medio ambiente va más allá de la mera mitigación del cambio climático. También se tiene el deber de apoyar la protección de la naturaleza y la biodiversidad. Esto incluye reducir el uso de recursos naturales como el agua y las materias primas, contribuir al desarrollo de la economía circular, reducir la contaminación de los vehículos de los clientes que aseguramos y reducir los residuos, todo ello no solo en nuestras propias operaciones, sino a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

6. Sociedad

6.1. Nuestro impacto en la comunidad

El programa de impacto en la comunidad se centra en crear valor comunitario sostenible a largo plazo y en atender las necesidades de las comunidades a las que servimos. Se identifican oportunidades en las que se puede tener un impacto significativo en una serie de cuestiones de sostenibilidad (identificadas en los ODS de Naciones Unidas), como el acceso a una educación de calidad, a las competencias y al empleo.

En 2024, se aumenta el compromiso financiero a nivel de Admiral Group al 0,85 % del beneficio operativo, a medida que se avanza hacia el objetivo de compromiso de hasta el 1 %, dividido en tres áreas:

- Asociaciones estratégicas.
- Fondo de Emergencia Global de Admiral.
- Compromiso de los compañeros.

Alianzas estratégicas: 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.
- **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.

Colaboración con Generation: en 2024, Admiral Group donó £185.000 a Generation, una organización benéfica que ayuda a quienes buscan empleo a conseguir un empleo a largo plazo. Financiamos una iniciativa de carreras profesionales ambientalmente sostenibles en España y otra en Reino Unido. Nuestra subvención apoyó programas de capacitación para 176 solicitantes de empleo, algunos de los cuales ya han comenzado a trabajar como consultores de modernización e instaladores de paneles solares.

Fondo de Emergencia Global de Admiral

Además de nuestra inversión en alianzas estratégicas, en 2024 contribuimos a nuestras comunidades a través del Fondo Global de Emergencia, diseñado para brindar ayuda filantrópica cuando más se necesita.

El Fondo Global de Emergencia de Admiral apoya los esfuerzos de ayuda en casos de desastre y se alinea con nuestro valor fundamental de apoyo a la comunidad. Estas inversiones no solo abordan las necesidades humanitarias inmediatas durante las crisis, sino que también ayudan a estabilizar y reconstruir las regiones afectadas, promoviendo el desarrollo y la resiliencia a largo plazo.

En 2024, utilizamos nuestro Fondo Global de Emergencia para apoyar a regiones como Valencia (España) y Pontypridd (Gales), que se vieron afectadas por inundaciones devastadoras. Nuestros compañeros en España respondieron a las inundaciones que afectaron a las comunidades de la Comunidad Valenciana organizando una campaña de recogida en nuestra oficina de Sevilla. El equipo recogió artículos de primera necesidad, como ropa, artículos de higiene y alimentos para los afectados. También organizaron una campaña de recaudación de fondos que recaudó casi 6000 € para permitir el apoyo continuo a las comunidades locales. El Fondo de Emergencia Global de Admiral también hizo una donación para apoyar las reparaciones inmediatas y la prevención de futuras inundaciones.

Participación de los compañeros

Cada año, nuestro programa de voluntariado, *Impact Hours*, ofrece a todos los compañeros de todo el mundo dos días de voluntariado remunerado para generar un impacto positivo en sus comunidades. En 2024, nuestros compañeros de todo el grupo Admiral realizaron colectivamente más de 32.500 horas de voluntariado.

Los compañeros participaron en diversas actividades, como voluntariado en centros juveniles, limpieza de playas, plantación de árboles y apoyo a organizaciones benéficas locales y nacionales, compartiendo habilidades, talentos y conocimientos.

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 que resulta de aplicación.

Este procedimiento de contratación de proveedores tiene como objetivo garantizar y asegurar un proceso transparente, eficiente y homogéneo de contratación de bienes y servicios, permitiendo reducir potenciales riesgos que puedan surgir y mejorar la capacidad negociadora de AECS con respecto a terceros (pudiendo llegar a significar una disminución de los costes soportados por la entidad).

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 personales 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”, que permitirá determinar si se trata de un proveedor de bajo, medio o alto riesgo para el negocio.

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.

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”, así como otra cláusula relativa a la Política Anti Sobornos de la Compañía.

La política de contratación y subcontratación de AECS alude 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.

En relación con la subcontratación que pudieran llevar a cabo los proveedores, AECS propone a los proveedores incluir en el contrato una cláusula relativa a la necesidad de que, para que ésta pueda llevarse a cabo, exista su consentimiento previo y expreso.

Es preciso destacar que, con la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2022/2554 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 sobre la resiliencia operativa digital del sector financiero y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 1060/2009, (UE) nº 648/2012, (UE) nº 600/2014, (UE) nº 909/2014 y (UE) 2016/1011 (DORA), en caso de subcontratación de servicios TIC o ICT que apoyen funciones críticas o importantes, se deberá evaluar también en la *due diligence* si ha habido cambios en las cuestiones declaradas por los proveedores referentes a la subcontratación de parte de su actividad en terceros, llevando a cabo una evaluación de riesgos de amenazas de TIC, riesgos de concentración y riesgos geopolíticos.

6.3. Clientes

Experiencia del Cliente

Dentro del marco de nuestra estrategia “Customer Centric” (centrado en el cliente), en 2024 seguimos ampliando las funcionalidades de nuestro canal digital y manteniendo la calidad de nuestro canal telefónico, buscando ofrecer una experiencia multicanal que responda cada vez mejor las necesidades de los asegurados. Apoyándonos en la escucha activa de nuestros clientes a través de encuestas de satisfacción periódicas que hemos extendido a nuestro canal de WhatsApp.

A través de nuestro Portal del Cliente online 24/7, dónde nuestros asegurados tienen siempre disponible su precio de renovación con 2 meses de antelación, tienen ahora la posibilidad de optar por el fraccionamiento del pago de la renovación del seguro sin necesidad de llamarnos. Así como dejar la renovación pagada si prefieren elegir la fecha que les convenga mejor.

Por otro lado, si nos vamos a otro momento clave del *customer journey*, como es la Gestión de un Siniestro, ahora brindamos una nueva experiencia *quick & easy* totalmente digital en los casos de daños leves, que nos permite indemnizar a los asegurados en menos de una semana consiguiendo una satisfacción muy alta por parte de los clientes.

Y tras la muy buena acogida de nuestro canal de WhatsApp, en 2024 la escucha activa de los clientes a través de nuestras encuestas de satisfacción en el canal nos ha permitido mejorar el servicio y ampliar el canal al momento de la renovación. Gracias a la automatización apoyada en

un *bot*, el cliente puede contactar con AECS en cualquier momento para resolver cuestiones sencillas a través de WhatsApp.

En cuanto a la atención telefónica, en 2024 mantuvimos la satisfacción del Cliente con los agentes telefónicos por encima de 9 sobre 10 en todos los departamentos (Ventas, Atención al cliente, Gestión de Accidentes y Renovación).

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. 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

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 2024 ha sido de 541, de los cuales, un total de 115 no fueron admitidos a trámite conforme los criterios de la citada ORDEN ECO 734/2024.

De las 426 quejas y reclamaciones admitidas a trámite en 2024 (incluyendo las 26 reclamaciones de 2023) pendientes al inicio del ejercicio 2024, un total de 74 fueron estimadas a favor del cliente y 241 fueron desestimadas. Al cierre del ejercicio 2024 quedaron un total de 13 quejas y reclamaciones pendientes de resolución. Con respecto a las 124 restantes, estas han sido resueltas con otro tipo de dictamen como parcialmente estimadas, vía judicial o allanamiento, entre otros. Al cierre del ejercicio 2024 hay un total de 13 quejas y reclamaciones pendientes de resolución.

En el ejercicio 2023, se recibieron 578 quejas y reclamaciones, de las cuales un total de 161 quejas y reclamaciones no fueron admitidas a trámite siguiendo los criterios de la citada ORDEN ECO 734/2004.

De las 417 quejas y reclamaciones admitidas a trámite, (incluyendo las 25 reclamaciones de 2022 pendientes al inicio del ejercicio 2023), 94 fueron estimadas a favor del cliente y 193 desestimadas. Al cierre del ejercicio 2023 había un total de 26 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 Delegado de Protección de Datos Europeo así como con un Equipo Europeo de Protección de Datos que se encargan 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, liderado por el Delegado de Protección de Datos Europeo, 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 2024 han sido las siguientes:

Pérdidas	
Antes de impuestos	13.714.636
Después de impuestos	13.745.215

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 2024 se ha realizado un pago a cuenta a AIS en concepto del Impuesto de Sociedades por importe de 42.331,47 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 2023 se realizó un pago a cuenta por este concepto por importe de 197.587,61 euros.

La Sociedad no ha recibido subvención alguna a lo largo del ejercicio 2024.

Anexo 1

Información sobre empleo

Número total y distribución de empleados por género, y categoría profesional⁶

2024

Desglose por género 2024	
Mujeres	170
Hombres	128
Total	298

Desglose por edad 2024	
<30	27
30-50	249
>50	22
Total	298

Desglose por categoría profesional 2024		
Categoría	Mujeres	Hombres
Categoría 1	3	11
Categoría 2	12	20
Categoría 3	18	10
Categoría 4	67	54
Categoría 5	63	30
Categoría 6	7	3
Total	170	128

⁶ 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."

2023

Desglose por género 2023	
Mujeres	168
Hombres	132
Total	300

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

Desglose 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

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

2024

Contratos 2024	Indefinidos	Temporales
Tiempo parcial	39	0
Tiempo completo	259	0
Total	298	0

2023

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

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

2024

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR GENERO 2024				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	138	32	0	0
Hombres	121	7	0	0
Total	259	39	0	0

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD 2024				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
<30	25	2	0	0
30-50	215	34	0	0
>50	19	3	0	0
Total	259	39	0	0

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORIA 2024				
	Indefinidos		Temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Categoría 1	14	0	0	0
Categoría 2	32	0	0	0
Categoría 3	28	0	0	0
Categoría 4	119	2	0	0
Categoría 5	64	29	0	0
Categoría 6	2	8	0	0
Total	259	39	0	0

2023

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR GENERO 2023				
	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 DE CONTRATOS POR EDAD 2023				
	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 DE CONTRATOS POR CATEGORIA 2023				
	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

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

2024

DESPIDOS POR GÉNERO 2024	
Mujeres	5
Hombres	2
Total	7

DESPIDOS POR EDAD 2024	
<30	0
30-50	7
> 50	0
Total	7

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2024	
Categoría 1	1
Categoría 2	0
Categoría 3	1
Categoría 4	0
Categoría 5	5
Categoría 6	0
Total	7

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

Remuneración media por género, edad y categoría profesional (€)⁷

2024

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO 2024	
<u>*Importes en euros</u>	
Mujeres	28.335,13
Hombres	41.820,07

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD 2024	
<u>*Importes en euros</u>	
<30	28.818,12
30-50	33.558,60
>50	47.079,97

⁷ El salario bruto teórico anual incluye el salario base más la prorrate 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.

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2024

*Importes en euros

Categoría 1	113.433,50
Categoría 2	61.700,42
Categoría 3	41.735,65
Categoría 4	28.818,80
Categoría 5	19.422,34
Categoría 6	14.550,69

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2024

Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	0,20	0,24	0,40
Categoría 2	(0,15)	(0,03)	0,08
Categoría 3	0,06	0,03	(0,18)
Categoría 4	0,22	0,16	0,23
Categoría 5	0,00	0,13	0,10
Categoría 6	0,05	0,03	(0,15)

2023

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO 2023

*Importes en euros

Mujeres	26.284
Hombres	36.461

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD 2023

*Importes en euros

<30	25.713
30-50	30.709
>50	46.659

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023	
<u>*Importes en euros</u>	
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	(0,36)	0,05	(0,04)
Categoría 2	0,09	0,10	0,23
Categoría 3	0,16	0,00	(0,21)
Categoría 4	0,01	0,14	0,07
Categoría 5	0,03	0,08	0,16
Categoría 6	0,08	0,04	0,00

Empleados cubiertos por convenio colectivo

2024

% DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO 2024	
ESPAÑA	100%
Total	100%

2023

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

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

2024

HORAS DE FORMACIÓN 2024	
Categoría 1	88,5
Categoría 2	399
Categoría 3	443,5
Categoría 4	1.372
Categoría 5	829
Categoría 6	1.849
Total	4.981

2023

HORAS DE FORMACIÓN 2023	
Categoría 1	158,40
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

Número de accidentes por sexo

2024

ACCIDENTES POR GÉNERO 2024	
Mujeres	1
Hombres	0
Total	1

2023

ACCIDENTES POR GÉNERO 2023	
Mujeres	2
Hombres	0
Total	2

Horas de absentismo⁸

2024

Horas de absentismo 2024	
Mujeres	26.278
Hombres	5.466
Total	31.744

2023

Horas de absentismo 2023	
Mujeres	20.250,38
Hombres	6.400,17
Total	26.650,55

⁸ 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	
	Principio de materialidad	GRI 3-1 / GRI 3-2	Apartado 0	
Riesgos	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: 1) cómo el grupo gestiona dichos riesgos, 2) explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 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.	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	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	