

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

ADMIRAL EUROPE COMPAÑÍA DE SEGUROS



La información no financiera de ADMIRAL EUROPE COMPAÑÍA DE SEGUROS **corresponde** al ejercicio finalizado y se **emite** en cumplimiento de la normativa vigente. La sostenibilidad está integrada en la estrategia global de Admiral Group, tal como decidió el Consejo de Administración en octubre de 2023.

Su elaboración **sigue** los estándares GRI, garantizando un enfoque riguroso y transparente.

Este estado **cumple** precisamente con los requisitos de información no financiera establecidos en la Ley 11/2018, asegurando la consistencia con los datos presentados en las tablas y anexos.



ÍNDICE



0. ALCANCE Y METODOLOGÍA

- 0.1. Estándares y principios de elaboración
- 0.2. Ámbito de la información y evaluación de la doble materialidad
- 0.3. Actualización del análisis de materialidad 2025



2. RECURSOS HUMANOS

- 2.1. Descripción de la plantilla
- 2.2. Estructura retributiva y beneficios
- 2.3. New Ways of Working (WoW) y Conciliación en AECS
- 2.4. Salud y bienestar de los empleados
- 2.5. Relaciones sociales
- 2.6. Formación y desarrollo
- 2.7. Diversidad, igualdad e iniciativas de inclusión



4. RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD

- 4.1. Respeto a los derechos humanos
- 4.2. Subcontratación de proveedores
- 4.3. Seguridad y protección de datos
- 4.4. Compromiso con la comunidad



6. DATOS CUANTITATIVOS E INDICADORES ASG

- 6.1. Información fiscal y tributaria



1. SOBRE AECS

- 1.1. Actividades de la Sociedad
- 1.2. Modelo de Negocio, Estrategia y Objetivos
- 1.3. Gobierno corporativo
- 1.4. Gobernanza para la sostenibilidad
- 1.5. Gestión de riesgos



3. MEDIO AMBIENTE

- 3.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos
- 3.2. Uso sostenible de los recursos
- 3.3. El camino hacia cero emisiones netas
- 3.4. Acciones climáticas: Green Week 2025 y economía circular en siniestros



5. GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS Y CUMPLIMIENTO

- 5.1. Gestión de Riesgos ASG
- 5.2. Evaluación y Mitigación de Riesgos
- 5.3. Cumplimiento Normativo y Regulatorio
- 5.4. Continuidad Operativa y Resiliencia



ANEXOS

Glosario de términos y acrónimos

Índice de tablas del EINF 2025

Anexo 1: Datos de empleo

Anexo 2: Índice de contenidos Ley 11/2018

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Estimados Accionista Único, clientes y colaboradores,

Nos complace presentar el Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2025, un reflejo claro de cómo la sostenibilidad, la ética y la responsabilidad social guían nuestra actividad diaria en AECS. Este informe no es únicamente una recopilación de datos; es la representación tangible de decisiones estratégicas, del compromiso con nuestras personas y comunidades, y de la manera en que incorporamos la sostenibilidad en todos los aspectos de nuestro negocio.

El ejercicio 2025 se ha caracterizado por mantener un crecimiento sólido y alcanzar resultados de gran relevancia para la organización. La plantilla, constituida por 296 profesionales, continúa siendo nuestro activo más valioso. Durante este año hemos reforzado nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, alcanzando un 57 % de mujeres en el equipo, y hemos seguido invirtiendo de manera decidida en la formación, desarrollo profesional y bienestar integral de todos nuestros empleados.

En el ámbito medioambiental, AECS ha continuado promoviendo la economía circular y la eficiencia en el uso de recursos, avanzando de manera sistemática hacia los objetivos climáticos del Grupo Admiral, con la meta de alcanzar cero emisiones netas para 2040. Aun cuando nuestro impacto directo como aseguradora es limitado, asumimos plenamente nuestra responsabilidad a lo largo de toda la cadena de valor, incorporando metodologías y métricas que permiten un seguimiento detallado de la eficiencia energética, el consumo de agua y la gestión de residuos reciclables, en línea con los estándares GRI. Estas mejoras facilitan la trazabilidad de los datos y refuerzan la capacidad de la organización para cumplir con las exigencias regulatorias y las expectativas de los auditores externos.

Nuestro impacto en la comunidad se refleja en programas como "Together for Better", que ha logrado un efecto tangible en la inclusión social y la creación de oportunidades de empleo. En 2025, el Grupo Admiral destinó un 0,85 % de su beneficio operativo a iniciativas sociales, acercándonos de manera consistente a nuestra meta del 1 % para 2026. Estas acciones no solo cumplen con las expectativas éticas y sociales de nuestros grupos de interés, sino que consolidan nuestra reputación como empresa responsable y referente en la industria.

La gobernanza corporativa y el cumplimiento normativo han sido elementos esenciales para asegurar la integridad de nuestras operaciones. La entrada en vigor del Reglamento DORA en enero de 2025 ha optimizado nuestra capacidad de gestionar riesgos tecnológicos, fortaleciendo la resiliencia de nuestros sistemas frente a posibles incidentes cibernéticos. En paralelo, mantenemos una postura firme frente a la corrupción, el fraude y el abuso de mercado, al tiempo que reforzamos de manera continua nuestras prácticas de ciberseguridad y protección de datos, garantizando la confidencialidad y la integridad de la información de clientes, empleados y proveedores.

El presente informe ha sido elaborado siguiendo los estándares GRI, permitiendo la comparabilidad con ejercicios anteriores. Cada sección ha sido diseñada para proporcionar información accionable y comprensible, de modo que cualquier miembro de la organización o stakeholder pueda comprender el impacto de nuestras decisiones estratégicas.

La solidez de los cimientos construidos a lo largo de 2025 nos permite avanzar con confianza en nuestro compromiso con la sostenibilidad, la excelencia y la creación de valor para todos aquellos que confían en AECS. Este informe refleja nuestra ambición de contar con transparencia y responsabilidad, consolidando un enfoque integral que vincula la estrategia de negocio de AECS con la estrategia global del Grupo Admiral, incluyendo los compromisos de sostenibilidad decididos por el Consejo en octubre de 2023, y la ética corporativa.

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos los que han hecho posible este informe y, especialmente, a quienes día a día trabajan en AECS, aportando dedicación, profesionalismo y compromiso con un futuro más sostenible y responsable.

Atentamente,

Pedro Tabernero

Director Ejecutivo

AECS

0. ALCANCE Y METODOLOGÍA

El Estado de Información No Financiera (EINF) 2025 se ha elaborado en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, relativa a la información no financiera y diversidad. Este documento facilita la comprensión de la evolución, los resultados y la situación de AECS, así como el impacto de su actividad en aspectos clave como el medio ambiente, lo social, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y la gestión de personal.

Cabe destacar que la sostenibilidad de AECS está plenamente integrada en la estrategia global de Admiral Group, tal como fue definida y aprobada por su Consejo de Administración en octubre de 2023.

- Este EINF se elabora siguiendo los estándares GRI (Global Reporting Initiative) y cumple con las disposiciones de la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.

El informe cubre el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. Durante este ejercicio, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los temas materiales, confirmando que el análisis de materialidad realizado sigue siendo relevante y no presenta diferencias significativas con respecto a los resultados del año anterior.

El EINF se integra en el Informe de Gestión de AECS, si bien es elaborado en documento aparte y está sujeto a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación establecidos por la Ley 11/2018.



Marco Normativo

El EINF se elabora conforme a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad.



Ámbitos de Cobertura

Abarca la evolución y situación de AECS, incluyendo impactos medioambientales, sociales, derechos humanos, anticorrupción y de personal, según lo exige la ley.



Materialidad y Período

La información reportada es material y cubre el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, confirmándose la relevancia del análisis de materialidad.



Integración y Transparencia

El EINF forma parte del Informe de Gestión de AECS, cumpliendo los requisitos legales de aprobación y publicación.

0.1. ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN



Guía GRI

Se elabora siguiendo los Estándares GRI y los principios establecidos en la "Guía para la elaboración de Informes de Sostenibilidad de GRI".

Estos principios se consideran en la elaboración y se clasifican en dos categorías:

Principios para la definición del contenido:



Participación de los grupos de interés

AECS considera las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés respecto al funcionamiento y la actividad de AECS.



Contexto de sostenibilidad

AECS analiza cómo las actividades y servicios de AECS se relacionan con el entorno social, económico y ambiental en el que opera.



Exhaustividad

El contenido abarca los aspectos materiales identificados, aportando información suficiente para que los grupos de interés valoren el rendimiento económico, ambiental y social de AECS.

Principios para la calidad de la información:



Equilibrio

Presenta aspectos positivos y negativos del rendimiento de AECS, ofreciendo una visión completa y objetiva de la empresa.



Comparabilidad

La información incluida permite a los grupos de interés analizar el rendimiento de AECS y compararlo con el de otras organizaciones y periodos.



Precisión

AECS incluye información precisa y detallada para facilitar la valoración del rendimiento de AECS por parte de los grupos de interés.



Puntualidad

AECS publica anualmente, asegurando que los grupos de interés dispongan de información actualizada para una toma de decisiones fundamentada.



Claridad

AECS busca que la información sea accesible y fácil de entender para todos los grupos de interés.



Fiabilidad

El proceso de elaboración se detalla, garantizando que su contenido pueda evaluarse externamente en cuanto a su calidad y materialidad.

Además, el análisis de materialidad se mantiene con el enfoque de doble materialidad (materialidad de impacto y materialidad financiera) usado en el ejercicio 2024, en línea con la guía de implementación de EFRAG.

0.2. ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE DOBLE MATERIALIDAD

Evaluación de Doble Materialidad

En Admiral, sabemos que para que nuestros esfuerzos de sostenibilidad tengan un impacto real, primero debemos centrarnos en lo que más importa: a nuestra gente, nuestras comunidades, el medio ambiente y nuestro negocio. Por eso, en 2025, realizamos una actualización de nuestra Evaluación de Doble Materialidad (DMA), la cual fue completada de manera exhaustiva en 2024. Esta actualización anual nos ayuda a anticiparnos al cambio, asignar recursos de manera efectiva, mantener la transparencia con las partes interesadas e integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones cotidiana, como parte fundamental de la estrategia global del Grupo Admiral aprobada por el Consejo de Administración en octubre de 2023.



Materialidad de impacto

Cómo nuestras actividades afectan a las personas y el medio ambiente.

De aquí se identifican los impactos tanto positivos como negativos.



Materialidad financiera

Cómo los temas de sostenibilidad podrían influir en el rendimiento y valor a largo plazo de Admiral.

Aquí se identifican los riesgos y oportunidades.

De aquí se identifican los impactos tanto positivos como negativos.

Metodología EFRAG: Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs)



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.

La DMA como herramienta estratégica

La DMA es una herramienta estratégica que guía la toma de decisiones en toda la organización. Nos ayuda a gestionar los riesgos relacionados con la sostenibilidad, identificar oportunidades de innovación y crecimiento sostenible a largo plazo, y enfocar los recursos donde generan el mayor impacto. Esta herramienta está alineada con la estrategia global del Grupo Admiral para integrar la sostenibilidad.

En 2025, estos conocimientos dieron forma a la creación de nuestro Marco RISE, que se centra en cuatro áreas clave: Responsabilidad, Inclusión, Seguridad y Empleabilidad. Nuestro marco RISE proporciona una base clara para integrar la sostenibilidad en la gobernanza, las operaciones y la cultura, ayudándonos a generar valor a largo plazo en toda la organización. Para más detalles, consulte nuestro Informe de Sostenibilidad del Grupo Admiral 2025.

Proceso de evaluación 2025

Llevamos a cabo una revisión y actualización de la DMA en 2025, tras la evaluación exhaustiva realizada en 2024. Los equipos de todo el Grupo - incluyendo Sostenibilidad, Compras, Operaciones, Inversiones y Personas- revisaron si algún tema había cambiado en importancia.

Nuestros temas materiales permanecen sin cambios respecto a 2024. El cambio climático, el bienestar de la plantilla, la conducta empresarial y los temas relacionados con los clientes son áreas clave de impacto. También mantenemos el enfoque en la diversidad e inclusión, y las oportunidades para mejorar la circularidad en reclamaciones y compras.

0.3. ACTUALIZACIÓN DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 2025

Temas Materiales de Sostenibilidad

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



Medio Ambiente

Cambio climático: Considera cómo ayudamos a mitigar y adaptarnos al cambio climático, junto con el uso de energía en nuestras operaciones.



Medio Ambiente

Uso de recursos y economía circular: Considera el uso cuidadoso de los recursos naturales y los principios de la economía circular.



Social

- **Plantilla propia:** Mantener condiciones de trabajo positivas, luchar por la igualdad de trato y de oportunidades para todos los compañeros.
- **Comunidades afectadas:** La participación en las comunidades locales a través del voluntariado, recaudación de fondos y asociaciones estratégicas.
- **Consumidores y usuarios finales:** Incluye la seguridad personal de nuestros clientes, sus datos personales, inclusión social e información.



Gobierno Corporativo

Conducta empresarial: Abarca la conducta empresarial general, la gobernanza y la presentación de informes ESG, fomentando una cultura corporativa sólida con comportamiento ético e integridad.

Proceso de Revisión 2025



Revisión Exhaustiva

Análisis completo de temas materiales existentes



Validación de Relevancia

Confirmación de vigencia y prioridad estratégica



Continuidad Estratégica

Los temas identificados previamente mantienen su validez

No Aplicabilidad de la Directiva CSRD

Es importante aclarar que, a 31 de diciembre de 2025, la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) no es aplicable para AECS. Esta directiva de la Unión Europea establece requisitos detallados para la divulgación de información sobre sostenibilidad, aplicándose a grandes empresas que superan umbrales específicos de tamaño. Nuestra entidad, en ese momento, no cumplía con dichos criterios.

Verificación Externa

La información contenida en el EINF ha sido objeto de revisión limitada por Deloitte Auditores, S.L., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, con el alcance indicado en su Informe de verificación.

☒ AECS mantiene su firme compromiso con la transparencia, continuando con la publicación de información detallada y proactiva sobre todos los aspectos materiales de su actividad y su impacto en el desarrollo sostenible.

SECCIÓN 1: SOBRE AECS

1.1. Actividad de la Sociedad

Admiral Europe Compañía de Seguros S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, la "Sociedad"), es una sociedad anónima de nacionalidad española y constituida en España con fecha 20 de diciembre de 2017. La Sociedad se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Madrid folio 31, del Tomo 37.134 de la Sección 8, inscripción 1ª y fue constituida por tiempo indefinido, siendo su Número de Identificación Fiscal A87987822. Asimismo, con fecha 20 de diciembre de 2017, se inscribió la unipersonalidad de la Sociedad en el Registro Mercantil de Madrid.

Su objeto social es el desarrollo de operaciones de seguros privados autorizados de conformidad con la legislación de seguros privados y demás disposiciones pertinentes, las operaciones preparatorias o complementarias de las anteriores y las actividades de prevención de daños vinculadas a la actividad aseguradora.

Está inscrita con la clave C0805 en el Registro General de Sociedades Aseguradoras, Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones, según Orden ECE/872/2018, estando autorizada para operar, única y exclusivamente en los ramos 1, 2, 3, 8, 9, 10, 13, 16, 17 y 18.

El marco jurídico-legal viene determinado por el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (en adelante, ROSSEAR), así como por la Ley 20/2015, de 14 de julio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (en adelante, LOSSEAR).

El domicilio social actual de la Sociedad se encuentra en Madrid, Calle Rodríguez Marín, 61, 1ª planta.

Con fecha 18 de julio de 2018, Admiral Europe Compañía de Seguros, S.A. recibió la autorización necesaria por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones para operar como una compañía de seguros. Asimismo, el 8 de agosto de 2018 recibió la autorización para operar en Francia e Italia en libre prestación de servicios.

La Sociedad está integrada en el Grupo Admiral, cuya sociedad dominante es Admiral Group PLC, con domicilio social y fiscal en Ty Admiral, David Street, Cardiff, Gales, siendo esta sociedad la que formula cuentas anuales consolidadas. Las cuentas anuales consolidadas del Grupo del ejercicio 2024 fueron formuladas por los Administradores de Admiral Group PLC, en la reunión de su Consejo de Administración celebrada el 20 de marzo de 2025, y aprobadas por la Junta de Accionistas en la reunión celebrada el 2025. Dichas cuentas anuales consolidadas se encuentran depositadas en el Registro Mercantil de Cardiff (Reino Unido).

En consecuencia, la actividad de la Sociedad debe entenderse en el contexto de su pertenencia al Grupo Admiral, del que forma parte, y no como si se tratase de una sociedad independiente. Dadas las actividades a las que se dedica la Sociedad, ésta no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma.

En julio de 2022, la Sociedad firmó un acuerdo con ING BANK NV, Sucursal en España, para suscribir su producto de seguro de automóvil. Las ventas comenzaron en el segundo trimestre de 2023.

Transferencia de negocio

La Sociedad fue constituida en el contexto de la petición de salida del Reino Unido de la Unión Europea y su mercado único. La intención era poder continuar los negocios aseguradores en España, Francia e Italia, suscritos a través de Admiral Insurance Company Ltd. ("AICL") y de Admiral Insurance Gibraltar Ltd. ("AIGL"), en caso de producirse una salida del Reino Unido de la Unión Europea sin un acuerdo que permitiera dicha continuidad. La Sociedad inició sus operaciones de seguro el 1 de enero de 2019, fecha en la que se produjo la entrada en efecto de dos cesiones de cartera para transferir los negocios de distintas ubicaciones.

En el marco de esta operación, los negocios de AICL en España e Italia se cedieron a AECS con fecha 1 de enero de 2019, de conformidad con la orden otorgada por el Tribunal Superior del Reino Unido en virtud del Capítulo VII de la Ley de Mercados y Servicios Financieros del Reino Unido de 2000. Con anterioridad a la cesión, AICL operaba en España con una sucursal en derecho de establecimiento y en Italia en libre prestación de servicios desde el Reino Unido. En consideración a la cesión del negocio de la sucursal española de AICL, AECS aumentó su capital social y emitió nuevas acciones a nombre de AICL mediante una ampliación de capital no dineraria conforme a la legislación española, por importe de 1.000 euros.

Asimismo, los negocios de AIGL en Francia e Italia se cedieron a AECS con fecha 1 de enero de 2019 de conformidad con una cesión de cartera según la ley de Gibraltar. Antes de la cesión, AIGL realizaba sus actividades comerciales en Francia e Italia en libre prestación de servicios desde Gibraltar.

Estructura operativa y distribución

Desde un punto de vista operativo y de distribución, AECS desarrolla su actividad 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 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, Estrategia y Objetivos

a) Entorno empresarial

El ejercicio 2025 cierra con un crecimiento de la economía mundial del 3,1%, cifra que supera las previsiones iniciales y confirma un escenario de mayor estabilidad tras la volatilidad de años previos. La inflación global se modera hasta una media del 3,5%, lo que permite a los principales bancos centrales relajar sus políticas monetarias y facilitar el acceso a la financiación.

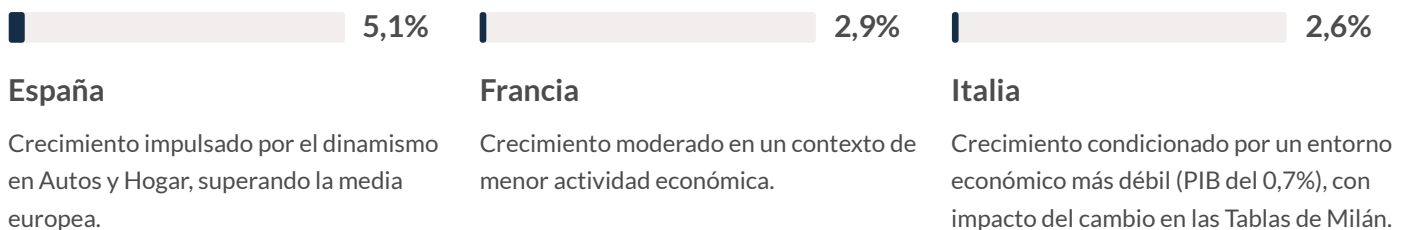
El entorno está marcado por la incertidumbre política tras el inicio de la segunda administración de Donald Trump en Estados Unidos. Este cambio de ciclo genera dudas sobre el comercio internacional ante la posible imposición de nuevos aranceles y la revisión de políticas comerciales, migratorias y energéticas, factores que obligan al sector a vigilar las cadenas de suministro y los costes operativos derivados de posibles tensiones en los precios de la energía.

Sector Asegurador Europeo

Los mercados de España, Francia e Italia operan bajo el efecto del aumento de costes acumulado en años anteriores, vinculado al repunte de la inflación. Las subidas de precios aplicadas desde 2024 ayudan a absorber el encarecimiento de los siniestros y a estabilizar el margen técnico en el negocio de No Vida.

En el ramo de Automóviles, la frecuencia de siniestros se mantiene estable, aunque por debajo de los niveles previos a la pandemia. El coste medio por siniestro sigue siendo alto debido al incremento en el precio de recambios, el aumento del coste de la mano de obra en talleres y el encarecimiento de los servicios asociados a la gestión de reparaciones.

Crecimiento de Primas por Mercado



Contexto específico del mercado italiano

- ☐ **Tablas de Milán (2024):** El 21 de mayo de 2024, el Tribunal de Casación Civil de Milán actualizó los criterios para calcular las indemnizaciones por daños corporales, lo que elevó los importes de referencia. Este cambio encareció el coste previsto de los siniestros, y ConTe.it, marca del Grupo Admiral en Italia, decidió subir sus tarifas para que el precio del seguro se correspondiese con el mayor riesgo a cubrir. El efecto de esta medida se prolongó durante todo el ejercicio.

Siniestralidad Extraordinaria y Marco Regulatorio

El impacto de fenómenos naturales sigue siendo un factor relevante tras un ejercicio que registra pérdidas aseguradas de 145.000 millones de dólares a nivel global, situándose como el sexto año con mayor impacto económico de la historia. Esta circunstancia mantiene un escenario de reaseguro exigente, con precios elevados y mayor rigurosidad en los criterios de aceptación, lo que obliga a reforzar la disciplina en la selección de riesgos para preservar la solvencia.

El marco regulatorio se actualiza con la publicación de la Directiva que modifica Solvencia II y la implementación definitiva de la normativa DORA, centrada en la resiliencia digital.

Respuesta de AECS

En este contexto, AECS perfecciona la segmentación de sus carteras para garantizar que el crecimiento del negocio se mantenga alineado con los objetivos de rentabilidad y los planes de capital acordados con el Grupo Admiral.

1.2.2. Estrategia, Objetivos y Colaboraciones

Estrategia de AECS

La estrategia de AECS se basa en cuatro pilares clave, diseñados para asegurar el crecimiento y la consecución de sus objetivos a largo plazo:



Análisis del Entorno

El seguimiento de las tendencias de mercado, el comportamiento de la competencia y los cambios regulatorios permite identificar oportunidades y anticipar retos.



Visión y Objetivos

El establecimiento de metas claras guía la toma de decisiones y la asignación de recursos, alineadas con la visión de AECS de ser un referente en el sector asegurador.



Ejecución y Excelencia

La implementación de procesos eficientes y el fomento de una cultura de mejora continua garantiza la calidad en todas las operaciones y el servicio al cliente.



Generación de Valor

La creación de productos y servicios innovadores satisface las necesidades de los clientes, optimiza la rentabilidad y genera valor para los accionistas.

Objetivos Estratégicos: Tres Grandes Áreas

Los objetivos estratégicos de AECS se enfocan en tres grandes áreas:

Es importante destacar que la sostenibilidad como concepto global se integra en la estrategia del Grupo Admiral, tal como fue decidido por el Consejo de Administración en octubre de 2023, y no constituye una estrategia independiente para AECS.



1. Sostenibilidad Financiera

Se mantiene una posición financiera estable y una gestión prudente de los recursos, asegurando la rentabilidad y la capacidad de inversión futura.

- Gestión de Riesgos:** Se refuerza la gestión de riesgos para proteger la estabilidad de AECS y cumplir con las exigencias regulatorias.
- Expansión de Mercado:** Se exploran nuevas oportunidades de crecimiento y se consolida la presencia en los mercados actuales, adaptándose a sus particularidades.
- Contexto Operativo:** AECS afronta la inflación y la tensión del mercado de reaseguro, con foco en la agilidad y adaptación a las circunstancias cambiantes.



2. Optimización Operativa

Se mejora la eficiencia de los procesos internos y la calidad del servicio, incorporando tecnologías y metodologías innovadoras.

- Diversidad e Inclusión:** Se fomenta un entorno de trabajo inclusivo y diverso, que valora las diferentes perspectivas y contribuye al bienestar de los empleados.
- Desarrollo de Empleados:** Se invierte en la formación y el desarrollo profesional de la plantilla, impulsando sus competencias y su compromiso con la organización.



3. Foco en el Cliente

Se sitúa al cliente en el centro de las decisiones, ofreciendo productos adaptados y una experiencia de servicio destacada.

Cultura y Bienestar Organizacional

El compromiso de AECS con el bienestar de sus 296 empleados se refleja en la obtención de la certificación “Great Place to Work”, con un 92% de la plantilla afirmando que AECS es un excelente lugar para trabajar. Los cuatro ejes del bienestar en la empresa son:



Hitos

La celebración de los logros y el progreso de AECS, reconociendo el esfuerzo colectivo.



Innovación

El impulso de nuevas ideas y soluciones para mejorar los productos y servicios, así como los procesos internos.



Cultura

La promoción de valores corporativos que fomentan un ambiente de colaboración, respeto y motivación.



Bienestar

La implementación de iniciativas que cuidan la salud física y mental de los empleados, y promueven un equilibrio entre vida personal y profesional.

Acuerdos Estratégicos y Colaboraciones

El acuerdo de distribución con ING es un hito importante, que permite ampliar el alcance de los productos de garantía de automóvil de AECS en un canal estratégico y digitalmente avanzado.

Asimismo, AECS mantiene y fortalece su colaboración con diversas asociaciones clave del sector asegurador:



Shift

Participación activa en foros de innovación y tendencias para impulsar la transformación digital del sector.



Apromes

Colaboración en iniciativas para el desarrollo y fortalecimiento de la mediación de seguros.



Espanor

Trabajo conjunto en proyectos que promueven la estandarización y buenas prácticas en el seguro español.



FECOR

Contribución al debate y desarrollo de la normativa y políticas que afectan al sector asegurador.



ebroker

Uso y mejora continua de plataformas tecnológicas para la eficiencia en la gestión de pólizas y clientes.

1.3. Gobierno Corporativo

El sistema de gobierno de AECS asegura una gestión de riesgos adecuada. Se articula a través de una estructura organizativa con líneas de responsabilidad claras y transparentes. AECS dispone de procesos eficaces para la identificación, gestión, seguimiento y comunicación de los riesgos a los que se expone, así como de mecanismos de control interno y de remuneración que impulsan la gestión empresarial.

La sostenibilidad está integrada en la estrategia global de Admiral Group, según lo decidido por el Consejo en octubre de 2023.



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:



D. Julián López
Consejero Independiente (Presidente)



D. Costantino Moretti
Consejero Ejecutivo



Doña Delphine Asseraf
Consejera Independiente



Doña Annette Court
Consejera Independiente



D. Geraint Jones
Consejero Ejecutivo

El Consejo de Administración reconoce la importancia de garantizar que las personas que dirigen AECS cuentan con las cualificaciones profesionales, el conocimiento y la experiencia adecuados para una gobernanza sólida y una reputación intachable. Así, los consejeros cumplen con los requisitos de Aptitud y Honorabilidad al cierre.

1.3.1. Comités de Gobierno Corporativo

El Consejo de Administración de AECS se apoya en una serie de Comités permanentes:



Comité de Auditoría y Riesgos*

Comité de Auditoría de AECS.



Comité de Gobierno

Comité de Gobierno de AECS.

Además, el Consejo de Admiral Group Plc. y sus Comités supervisan a AECS, aprovechando los sistemas de gobierno ya establecidos en el Grupo Admiral, que cuenta con los siguientes Comités permanentes:

En este sentido, la sostenibilidad está integrada en la estrategia global de Admiral Group, según lo decidido por el Consejo en octubre de 2023.



Comité de Riesgos

Con autoridad delegada por el Consejo del Grupo.



Comité de Auditoría

Con autoridad delegada por el Consejo del Grupo.



Comité de Nombramientos

Con autoridad delegada por el Consejo del Grupo.



Comité de Remuneraciones

Con autoridad delegada por el Consejo del Grupo.



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.



Comité de Activos y Pasivos

Depende del Comité de Riesgos.

AECS cuenta con participantes en todos los Comités de gestión del Grupo cuando se requiere.

En 2018, la estructura del Sistema de Gobierno de AECS se presentó ante la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). Posteriormente, el Consejo de Administración de AECS aprobó la estructura y dio el visto bueno a las políticas que rigen los procesos internos de AECS desde el 1 de enero de 2019. Estas políticas se revisan o aprueban anualmente.

 * Nota: Con el fin de mejorar la eficiencia, y teniendo en cuenta que el Comité de Auditoría y Riesgos (ARC) y el Consejo de AECS comparten los mismos miembros, el ARC ha incorporado los temas de gobernanza que anteriormente se informaban al Consejo de Administración de AECS, con efecto a partir de la reunión del tercer trimestre de 2025. Esta transición se inició como una prueba piloto que se implementará plenamente en 2026.

1.4. Gobernanza para la Sostenibilidad

Admiral Group continúa reforzando su gobernanza de sostenibilidad bajo la continua supervisión del Consejo de Administración del Grupo. El equipo de Sostenibilidad del Grupo, que incluye al responsable de sostenibilidad para las entidades europeas del Grupo, colabora estrechamente con los comités de gobernanza para integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones y las operaciones, garantizando su alineación con la estrategia global del Grupo, tal como decidió el Consejo en octubre de 2023.

La estructura de gobernanza escalonada continúa siendo fundamental para este enfoque y está compuesta por los siguientes comités:

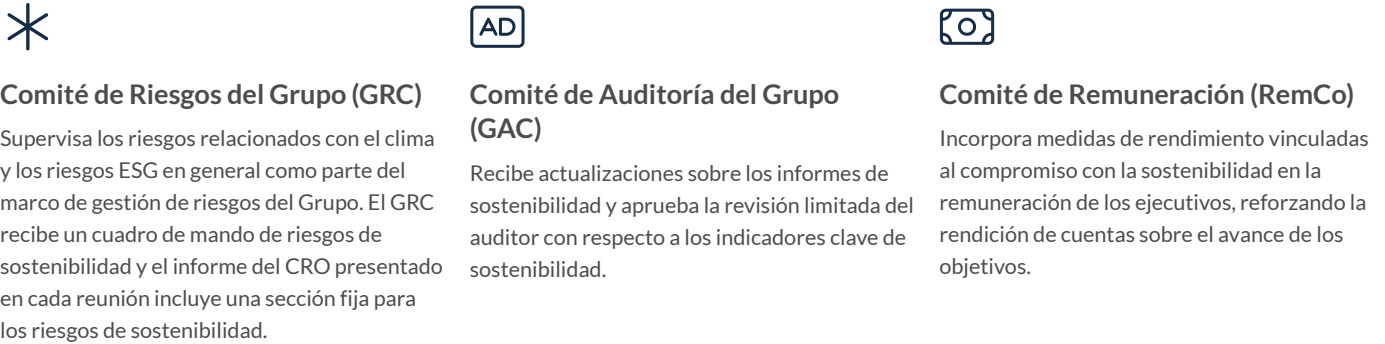


El SSC se reúne trimestralmente para mantener un enfoque coherente, supervisar el progreso hacia el objetivo de cero emisiones netas y monitorear los avances estratégicos. El Consejo de Administración del Grupo autoriza al SSC a tomar decisiones sobre iniciativas de sostenibilidad identificadas por los grupos de trabajo y a elevar asuntos relevantes para la aprobación del Consejo. Esto incluye la aprobación del nuevo marco de sostenibilidad RISE (Responsabilidad, Inclusión, Seguridad, Empleabilidad), el acuerdo para convertirse en signatario del Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), el análisis de doble materialidad para 2025 y la Política de Riesgos de Sostenibilidad, entre otros.

El SSC está presidido por el Director de Riesgos (Chief Risk Officer) del Grupo Admiral, quien también actúa como Patrocinador Ejecutivo para la sostenibilidad y la DE&I (Diversidad, Equidad e Inclusión). También participan en el Comité otros miembros como la CEO de Admiral Group, el CEO de Admiral Europe Compañía de Seguros (AECS), la Directora de Sostenibilidad (Chief Sustainability Officer) del Grupo Admiral, el Director de Finanzas del Grupo y los presidentes de los cinco grupos de trabajo de sostenibilidad. La Directora de Sostenibilidad informa regularmente al Consejo de Administración del Grupo, a los Consejos de Administración de las otras entidades del Grupo (incluyendo AECS) y a otros comités de gobernanza para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.

Alineación con Comités Clave

La gobernanza de sostenibilidad se implementa en coordinación con otros comités clave, garantizando su integración en la gestión de riesgos, la presentación de informes y la remuneración:



La estructura de gobernanza proporciona un marco sólido para integrar la sostenibilidad en la planificación a largo plazo, garantizando el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, al tiempo que permite una supervisión transparente del desempeño en sostenibilidad. La prioridad para 2026 es, partiendo de lo construido en estos años, impulsar la implementación y ejecución del nuevo marco de sostenibilidad RISE (Responsabilidad, Inclusión, Seguridad, Empleabilidad) y seguir integrando la sostenibilidad de manera aún más profunda en las decisiones estratégicas de la empresa, de acuerdo con la estrategia global aprobada por el Consejo en octubre de 2023.

1.5. Gestión de Riesgos



Gobernanza y Estrategia

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.



Identificación de Riesgos

Los riesgos identificados en el perfil de riesgo de AECS 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 y Riesgo operacional.



Evaluación y Análisis

Como compañía 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. 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 AECS 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 global del Grupo Admiral que, desde octubre de 2023 y por decisión del Consejo, integra la 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.



Mitigación y Seguimiento

Para gestionar y limitar la exposición al riesgo de suscripción, 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. 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.

AECS sigue el enfoque de las tres líneas de defensa en la gestión de riesgos y el control interno.



Primera línea de defensa

El Consejo de AECS reconoce a la Dirección de la compañía la responsabilidad de implementar políticas para identificar, evaluar y gestionar los riesgos en el desarrollo de sus actividades, integrando el control de riesgos en la toma de decisiones operativas y en los procesos del día a día.



Segunda línea de defensa

Dirigida por la función de Riesgos, incluye las funciones de Gobierno Corporativo que supervisan el adecuado funcionamiento del sistema de control interno, establecen el marco de gestión de riesgos y definen políticas y estándares mínimos del Grupo, realizando un seguimiento periódico junto con la dirección.



Tercera línea de defensa

Proporciona aseguramiento independiente a través de la función de Auditoría Interna y del Comité de Auditoría, mediante un plan de auditorías basado en riesgos que evalúa la eficacia de la primera y segunda línea, comunicando sus conclusiones a los órganos de gobierno.

SECCIÓN 2: RECURSOS HUMANOS

En AECS, reconocemos que nuestro mayor activo son las personas. Durante 2025, mantenemos nuestro compromiso con el desarrollo profesional, el bienestar y la diversidad de nuestra plantilla de 296 empleados.

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 (OIT, favoreciendo el respeto por la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva.



El mayor activo de AECS

Los empleados son el activo más valioso de AECS y el motor de su éxito y crecimiento.



Atracción y Retención de Empleados

La atracción y retención de empleados es una prioridad para asegurar el éxito continuado de AECS.



Los valores de AECS

Los valores corporativos de AECS atraen a los empleados y garantizan la adaptación cultural de sus equipos.



Integración Cultural

La integración cultural es tan relevante como las capacidades técnicas para la adaptación del empleado en AECS.



Compromiso

Dedicación a los objetivos y principios de AECS.



Responsabilidad

Cumplimiento de las obligaciones y aceptación de las consecuencias.



Compañerismo

Apoyo mutuo y trabajo en equipo para alcanzar metas.



Respeto

Consideración y valoración hacia todas las personas y sus diferencias.



Igualdad

Trato equitativo y oportunidades para todos, sin discriminación.



Lealtad

Fidelidad y apoyo a AECS y a los compañeros.



Honestidad

Integridad y transparencia en todas las acciones y comunicaciones.

Estos valores se perciben y se refuerzan en cada programa de comunicación de AECS con sus empleados, en cada evento corporativo y en cada proyecto de interacción entre los equipos. Esto asegura la continuidad de mensajes que consolidan la cultura de AECS.

2.1. Descripción de la plantilla

AECS cuenta con una plantilla de 296 empleados al cierre de 2025.



57% Mujeres

La plantilla es predominantemente femenina, destacando el compromiso de AECS con la igualdad de género.



100% Contrato Indefinido

Todos los empleados cuentan con estabilidad laboral, reforzando el desarrollo profesional a largo plazo.



7% Menores de 30 años

Una base de talento joven que contribuye a la diversidad generacional de la organización.

La composición de la plantilla demuestra el compromiso de AECS con la diversidad y la estabilidad laboral:

- El 57,43% de la plantilla son mujeres, lo que representa una ligera mejora respecto al 57,05% registrado en 2024.
- El 100% de los empleados cuenta con contrato indefinido, igual que el año anterior, lo que refuerza la apuesta de AECS por la estabilidad laboral y el desarrollo profesional a largo plazo.
- El 7% de la plantilla tiene menos de 30 años, frente al 9% de 2024, manteniendo una base de talento joven que aporta nuevas perspectivas.

	2025	2024
Empleados totales	296	298
% Mujeres	57,43%	57,05%
% de empleados con contrato indefinido	100%	100%
% Menores de 30 años	7%	9%

Estos datos muestran una plantilla consolidada y estable, con una distribución equilibrada que favorece la experiencia y la incorporación de nuevos empleados.

La clasificación profesional divide la plantilla en seis grupos profesionales, detallados a continuación:



Directivo/a

Director/a, Head of



Manager

Manager, Team leader, Jefe/a de departamento, BDM, Analista, Consultor/a, IT Project Manager



Responsable

Responsable de Servicio, Jefe/a de equipo, Scrum Master, Responsable de Equipo, Programador/a Auditor/a



Especialista

Formador/a, Coordinador/a, Especialista, Auditor/a, Tramitador/a. (IT: Arquitecto/a, Administrador/a de sistemas, Business analyst, Técnico/a de soporte, Desarrollador/a, Security engineer, Programador/a, etc.)



Técnico/a y Administrativo/a

Técnico/a, Administrativo/a, Recepcionista, etc.



Agentes y Auxiliares

Agentes telefónicos/as y auxiliares

El número de despidos en 2025 es de 8 personas (4 mujeres y 4 hombres). Durante el ejercicio 2024 se produjeron 7 despidos, 2 mujeres y 5 hombres. La información detallada se encuentra en el Anexo 1 del Informe de Información No Financiera, en cumplimiento de la Ley 11/2018.

2.2. Estructura Retributiva y Beneficios

AECS realiza una evaluación individual del desempeño. Para funciones críticas, esta evaluación considera criterios financieros (cuantitativos) y no financieros (cualitativos). Dichos criterios son medibles, se extienden a un periodo plurianual e incluyen el cumplimiento normativo, la satisfacción del cliente y el logro de objetivos estratégicos. Ambos tipos de criterios se consideran de manera equilibrada.

La remuneración media en AECS refleja un aumento del 4,9% respecto a 2024.

Año	2025	2024
Remuneración Media	36.782,43	35.077,60

El sistema retributivo de AECS se estructura de la siguiente manera:



Retribución Fija

Base del salario bruto anual, que aporta estabilidad y seguridad económica.



Retribución Variable

Vinculada al cumplimiento de objetivos (KPIs), que incentiva el rendimiento y la contribución individual.



Participación Accionarial

Opción sobre Acciones de Admiral Group Plc. con un diferimiento a 3 años, que alinea los intereses con el éxito de AECS.

Dentro de su política de retribución, AECS ofrece una serie de opciones y beneficios a sus empleados:



Opción sobre Acciones AFSS

Plan de acciones de Admiral Group Plc, cotizadas en la Bolsa de Londres, que se ofrecen a los empleados como parte de la política retributiva.



Opción sobre Acciones DFSS

Plan discrecional de acciones de Admiral Group Plc, otorgadas a empleados seleccionados en función de su contribución y desempeño.



Dividendos

Permite obtener beneficios de las acciones concedidas.



Seguro de Vida y Accidentes

Proporciona protección personal al empleado.



Seguro de Salud

Ofrece cobertura médica para colectivos específicos.

2.2.1. Brecha Salarial por Categoría Profesional

La brecha salarial por categoría profesional se calcula como la diferencia entre el salario de los hombres y el de las mujeres, dividida por el salario de los hombres: $(\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}) / \text{Salario hombres}$. Un valor positivo indica que los hombres perciben un salario superior; un valor negativo (o entre paréntesis) significa que las mujeres perciben un salario superior. Los datos de 2024 y 2025 se presentan para su análisis comparativo.

Interpretación de los Indicadores

La brecha salarial se analiza mediante tres indicadores que detallan las diferencias retributivas en los distintos niveles profesionales:

La **brecha mínima** compara los salarios mínimos entre hombres y mujeres en cada nivel profesional, mostrando la diferencia en los salarios base o de entrada.

La **brecha media** compara los salarios promedio entre hombres y mujeres en cada nivel. Este indicador es representativo de la categoría al considerar todos los salarios del nivel.

La **brecha máxima** compara los salarios máximos entre hombres y mujeres en cada nivel profesional, mostrando la diferencia en los salarios más altos de cada categoría.

Brecha Salarial por Nivel Profesional (2025)

Nivel Profesional	Brecha Mínima	Brecha Media	Brecha Máxima
Nivel 1	(0,15)	0,19	0,37
Nivel 2	(0,12)	0,01	0,33
Nivel 3	0,05	0,01	(0,07)
Nivel 4	0,02	0,12	0,20
Nivel 5	0,06	0,07	0,12
Nivel 6	0,10	0,04	0,02

Brecha Salarial por Nivel Profesional (2024)

Nivel Profesional	Brecha Mínima	Brecha Media	Brecha Máxima
Nivel 1	0,20	0,24	0,40
Nivel 2	(0,15)	(0,03)	0,08
Nivel 3	0,06	0,03	(0,18)
Nivel 4	0,22	0,16	0,23
Nivel 5	0,00	0,13	0,10
Nivel 6	0,05	0,03	(0,15)

Por ejemplo, en el Nivel 2 durante 2025, la brecha media es de 0,01, lo que indica que las mujeres perciben un 1% menos que los hombres en términos de salario medio (es decir, el salario medio de las mujeres es el 99% del salario medio de los hombres).

Por otro lado, en el Nivel 1 durante 2025, la brecha mínima es de (0,15), lo que indica que las mujeres perciben un 15% más que los hombres en términos de salario mínimo (es decir, el salario mínimo de las mujeres es el 115% del salario mínimo de los hombres).

2.2.2. Remuneración del Consejo y Alta Dirección

La remuneración del Consejo de Administración y de la Alta Dirección se analiza a continuación, presentando los datos de los años 2024 y 2025 para un análisis comparativo.

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.

Remuneración del Consejo de Administración

Como se indica en un apartado anterior, tres de los cinco miembros del Consejo de Administración de AECS son consejeros independientes y perciben una remuneración por el desempeño de estas funciones. Esta remuneración, aprobada por el Accionista Único de AECS según la Política de Retribuciones de Grupo Admiral, se detalla a continuación.

Tabla 10 – Remuneración del Consejo de Administración

	2025	2024
Mujeres	128.000,00	167.039,00
Hombres	93.500,00	82.333,00

Los dos consejeros ejecutivos no reciben remuneración por su puesto en el Consejo. A continuación, se detalla la remuneración media de los Consejeros.

Remuneración media de consejeros por sexo (Importes en euros, 2025 vs. 2024)

	2025	2024
Mujeres	64.000,00	55.680,00
Hombres	93.500,00	82.333,00

La remuneración del consejero independiente (hombre) en 2024 fue superior a la de las consejeras independientes debido a que ocupa la Presidencia del Consejo de Administración y la Presidencia del Comité de Auditoría. Las consejeras también forman parte del Comité de Auditoría como miembros.

Remuneración del Personal de Alta Dirección

La remuneración del personal de Alta Dirección de AECS se presenta a continuación.

Tabla 11 – Remuneración del Personal de Alta Dirección

Remuneración media del personal de Alta Dirección por sexo (Importes en euros, 2025 vs. 2024)

	2025	2024
Mujeres	95.832,01	102.500,00
Hombres	120.450,20	126.951,00

2.3. New Ways of Working (WoW) y Conciliación en AECS

En AECS, mucho antes de la pandemia, ya fomentábamos el teletrabajo con medidas orientadas a la conciliación familiar y personal. Esta visión proactiva nos ha permitido construir un entorno laboral que prioriza el bienestar de nuestros empleados.

**IMPACTO POSITIVO DEL TRABAJO FLEXIBLE**

Nuestros modelos de trabajo flexible tienen un impacto positivo en la conciliación y el bienestar, reduciendo el estrés y siendo altamente valorados por el equipo.

Nuestro Modelo Flexible: New Ways of Working (WoW)

Hemos evolucionado hacia un modelo de trabajo híbrido flexible, internamente conocido como New Ways of Working (WoW). Este enfoque busca el equilibrio entre la autonomía y la conexión, valorando el trabajo presencial para fortalecer la cohesión de los equipos, impulsar la creatividad en la presentación de proyectos y celebrar nuestros logros colectivos. Además, este modelo facilita la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores.

Características del modelo WoW

**Flexibilidad Laboral**

Este modelo redefine el espacio de trabajo, permitiendo a los empleados gestionar su entorno profesional de manera más eficiente y adaptada a sus necesidades.

**Conexión y Colaboración**

Fomentamos el trabajo presencial para reforzar los lazos del equipo, optimizar la presentación de iniciativas clave y celebrar los éxitos, elementos fundamentales para nuestra cultura.

**Bienestar y Conciliación**

WoW facilita la conciliación de la vida laboral y personal, mejorando el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores.

Key Admiral Moments: El Valor de la Presencialidad

El modelo WoW se complementa con los "Key Admiral Moments", un concepto innovador que transforma la ida a la oficina en una experiencia estratégica. Se trata de actividades y encuentros presenciales diseñados para generar un impacto positivo en el bienestar individual, la productividad del equipo y la conexión interpersonal, un elemento distintivo de AECS. Estos momentos son esenciales para:

**Impulsar Bienestar y Productividad**

Actividades estratégicas en la oficina que benefician el bienestar y potencian la eficiencia tanto individual como colectiva.

**Fortalecer Vínculos y Conexión**

Creación de un ambiente que promueve la interacción y un fuerte sentido de pertenencia entre los miembros del equipo.

**Reflejar Propósito y Valores**

Los Key Admiral Moments son la expresión viva del ADN de AECS, reforzando nuestra cultura de flexibilidad, confianza y colaboración.

Felicidad y Bienestar: Nuestro Factor Clave

En AECS, la felicidad y el bienestar de nuestros empleados no son un objetivo secundario, sino un factor estratégico que influye directamente en nuestro éxito. Creemos firmemente que un equipo feliz y motivado es un equipo más productivo, creativo y comprometido. Por ello, invertimos en programas y un ambiente que promueva activamente la satisfacción laboral y personal.

Datos Clave en AECS

4,7%
Tasa de Absentismo

Una tasa del 4,7% (5,9% en 2024), reflejo del compromiso y bienestar de nuestros empleados. (25.206 horas en 2025 frente a 31.744 horas en 2024).

1,4%
Índice de Diversidad Funcional

Demostramos nuestro compromiso con la inclusión, contando con cuatro trabajadores con diversidad funcional, con un índice del 1,4% (4 empleados con diversidad funcional). En 2024, el índice de diversidad funcional fue del 1,3% (4 empleados con diversidad funcional).

Mantenemos un proceso continuo de análisis y mejora de nuestro modelo y prácticas de trabajo. Esto se realiza con el fin de identificar y aplicar mejoras que impacten positivamente en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de la plantilla.

Tasa de Absentismo 2025

Horas de absentismo en 2025:

- Mujeres: 19.014 horas
- Hombres: 6.192 horas
- Total: 25.206 horas

Metodología de Cálculo

Para calcular la tasa de absentismo, se necesita el total de horas trabajables, utilizando los siguientes datos:

- Plantilla total: 296 empleados
- Horas trabajables anuales por empleado: 1.800 horas/año
- Total horas trabajables: 296 empleados × 1.800 horas = 532.800 horas

Resultado

Tasa de Absentismo = (Horas de Absentismo / Horas Trabajables) × 100

Tasa de Absentismo = (25.206 / 532.800) × 100 = **4,73%**

2.4. Salud y Bienestar de los Empleados

En AECS, la salud y el bienestar de nuestros empleados no son solo una obligación normativa, sino una prioridad estratégica y un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa. Creemos firmemente que un equipo saludable y apoyado es un equipo más productivo, comprometido y feliz. Por ello, implementamos una serie de iniciativas y programas diseñados para garantizar un entorno de trabajo seguro, promover hábitos saludables y ofrecer apoyo integral para el desarrollo personal y profesional.



Cumplimiento Normativo y Prevención

Gestionamos la salud y seguridad conforme al Convenio Colectivo y la legislación vigente. Aplicamos políticas, sistemas y procedimientos rigurosos para evaluar riesgos, implementar medidas preventivas y ofrecer formación continua en seguridad y salud laboral, garantizando así un ambiente de trabajo donde la seguridad es nuestra máxima prioridad.



Adaptación Ergonómica y Espacios

Nos esforzamos por adecuar los espacios físicos y puestos de trabajo a las necesidades individuales, proporcionando material ergonómico de alta calidad (sillas, monitores, teclados adaptados) y adoptando medidas específicas para empleados con requerimientos especiales, como trabajadoras embarazadas o personas con discapacidad, asegurando su comodidad y previniendo riesgos laborales.



Servicio de Prevención Externo

Colaboramos con un servicio de prevención externo especializado que cubre de manera integral todas las disciplinas esenciales: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, además de una rigurosa Vigilancia de la Salud. Este servicio asegura evaluaciones periódicas, programas de salud específicos y asesoramiento experto.



Cultura de Bienestar y Guía EFR

Reforzamos activamente la cultura de AECS con las medidas de la Guía EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y a través de formaciones que promueven el bienestar integral, yendo más allá de la prevención de riesgos laborales. Esto incluye el fomento de estilos de vida saludables, la gestión del estrés y la promoción de un equilibrio vida-trabajo armonioso.

El detalle de los accidentes laborales se encuentra en el Anexo 1.

Al igual que ocurrió en el ejercicio 2024, a cierre de 2025, no se registraron enfermedades profesionales.

2.5. Relaciones Sociales

Las relaciones sociales y profesionales son fundamentales para el desarrollo adecuado de los proyectos. En AECS, se lleva a cabo una gestión del talento que se enfoca en identificar las habilidades y aptitudes de cada trabajador para potenciar sus capacidades.

AECS utiliza herramientas para analizar la experiencia tanto del cliente interno (eNPS) como del externo (NPS). El objetivo es diseñar tanto los employee journeys como los customer journeys.

Herramientas de comunicación:



All About AS

Iniciativa de Admiral Seguros en Sevilla en la que participa parte de la plantilla de AECS. Encuentros mensuales de comunicación donde la Dirección presenta los resultados de negocio de cada mes e invita a los responsables de proyectos clave a exponer al resto de compañeros la evolución y los aspectos más relevantes de sus proyectos. Esto permite compartir los resultados de negocio y las novedades de los proyectos más importantes.



Boletines y newsletters

Se difunden a través de Admiral Seguros Today o Admiral Today, con todas las novedades sobre las políticas del Grupo, formación, valoraciones de desempeño, etc.



Great Team Meeting

A través de Admiral Seguros, AECS participa en reuniones mensuales con todos los managers de la empresa para informar sobre los resultados de negocio desde la dirección general, y para tratar temas culturales o de comunicación interna que impactan en la empresa.



Intranet "Together"

La intranet corporativa "Together" ofrece información y las últimas novedades del negocio, y sirve como un canal de retroalimentación para los trabajadores.



Staff General Meeting

Se organiza un gran evento anual centrado en la información de negocio.



Open Doors

Se realizan sesiones de puertas abiertas, tanto presenciales como virtuales, para obtener más información o resolver dudas sobre temas de interés para los trabajadores.



"HappyForce"

Se utiliza una aplicación móvil que permite medir el bienestar y la felicidad de la plantilla, así como el eNPS y otros indicadores, segmentados por áreas de interés. Facilita la posibilidad de realizar comentarios anónimos, agradecer a un compañero, aportar ideas y hacer seguimiento de las reacciones, con el fin de implementar soluciones en tiempo real y medir diversas métricas basadas en la opinión de los empleados. También se emplea como medio para difundir mensajes.

2.5.1. Comunicación Externa y Reconocimientos

Estrategia de Comunicación Externa

La estrategia de comunicación externa de AECS se centra en la optimización de la presencia digital, la escucha activa y la aplicación de un plan coherente con los objetivos de negocio. Se complementa con iniciativas de employer branding que fortalecen el sentido de pertenencia, la visibilidad de marca y el compromiso con la diversidad e inclusión.



Presencia Digital

Se mantiene y optimiza la visibilidad en plataformas digitales para construir una imagen de marca fuerte.



Escucha Activa

Se implementan mecanismos de monitorización y respuesta a la conversación digital para identificar tendencias y gestionar la reputación corporativa.



Estrategia Externa

Se desarrolla y ejecuta un plan de comunicación que alinea los mensajes corporativos con los objetivos y la propuesta de valor.



Auditoría y Evaluación

Se analizan periódicamente la efectividad de las iniciativas de comunicación externa, usando métricas para evaluar el impacto y mejorar la estrategia.



Sentido de Pertenencia

Se fomenta el vínculo emocional de los empleados con la organización, promoviendo el orgullo de pertenencia a Admiral Seguros.



Presencia en LinkedIn

Se potencia la actividad institucional en LinkedIn, destacando logros, cultura organizacional y oportunidades de desarrollo para atraer empleados cualificados.



Diversidad e Inclusión

Se comunica el compromiso organizacional con la diversidad e inclusión, integrando estos valores en todas las manifestaciones de comunicación externa.



Visibilidad de Marca

Se incrementa la notoriedad de la marca Admiral Seguros en el mercado para posicionarla como referente sectorial y empleador preferente.

Reconocimientos y Certificaciones

Certificación Great Place to Work

AECS mantiene la certificación Great Place to Work, que evalúa la calidad del entorno laboral mediante cinco dimensiones: credibilidad (integridad, comunicación y competencia directiva), respeto (desarrollo profesional, colaboración y consideración), imparcialidad (equidad y justicia en políticas), orgullo (identificación con el trabajo y la empresa) y camaradería (cohesión social y ambiente de trabajo).

Certificaciones Complementarias

AECS mantiene su adhesión a iniciativas que refuerzan el compromiso con la conciliación, la igualdad y el desarrollo profesional. La organización colabora con la Red EWI (European Women on Boards Initiative), la Fundación Más Familia para la certificación en conciliación laboral y familiar, y el Instituto de las Mujeres en materia de igualdad de género.

Employer Branding

Actividades de Employer Branding

Durante 2025, AECS desarrolla una estrategia de employer branding para posicionarse como empleador de referencia. Las acciones incluyen la participación en publicaciones especializadas del sector de recursos humanos (Revista Capital Humano, RRHH Digital), la presencia en foros universitarios y eventos de atracción de empleados, así como patrocinios estratégicos en **servicios administrativos** de relevancia sectorial y social.

2.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO

En un entorno empresarial, la identificación, impulso y retención de los empleados son clave. La estrategia de AECS asegura la preparación de su plantilla, compuesta por 296 empleados, para los desafíos y transformaciones que se presentan.

5.911

Horas de Formación Impartidas

Comprometidos con el desarrollo continuo del equipo. En 2024 se impartieron 4.981 horas de formación.

100%

Empleados Formados

Desde el primer día, todos los empleados se incorporan a un programa de formación corporativa obligatorio, asegurando una base sólida de conocimientos y valores compartidos. Este compromiso refleja nuestra dedicación al desarrollo integral de cada miembro del equipo.

Programas de Identificación y Desarrollo de Empleados



Plan de Formación Anual

Se diseña un plan de formación anual basado en la evaluación de necesidades y reuniones con gerentes, integrando formaciones importantes con indicadores clave de rendimiento (KPIs) definidos. Este plan incluye módulos en Data, Agile y Customer Experience.



Gestión del Desempeño

El sistema de valoración del desempeño identifica áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional. La herramienta facilita la extracción de informes segmentados y la identificación de empleados con alto potencial para un desarrollo focalizado.



Admiral eCampus

La plataforma de formación online consolidada permite crear, cargar y compartir contenidos formativos. Se ofrecen itinerarios específicos y formaciones obligatorias, facilitando la adquisición de nuevas competencias para el progreso profesional.



Admiral Progress Tour

Este programa de desarrollo individual de seis meses, con mentorización y acompañamiento constante, proporciona herramientas y formación para potenciar capacidades y asumir nuevas funciones, culminando con un bonus por el cumplimiento de objetivos.



Performance Management

Nuestro sistema de valoración del desempeño no solo facilita la identificación de áreas a reforzar y habilidades necesarias, sino que, al enfocarse en el desarrollo profesional y personal de los empleados, permite detectar y definir conjuntamente las oportunidades de desarrollo a corto y medio plazo. Se gestiona a través de una herramienta que permite extraer informes de rendimiento filtrando por departamentos, áreas, puestos de trabajo o datos demográficos.

2.6.1. Programas Especializados de Desarrollo

AECS implementa una cartera de programas de desarrollo profesional dirigidos a fortalecer las competencias técnicas, directivas y transversales de los empleados. Estas iniciativas complementan el plan de formación continua y responden a las necesidades de AECS en áreas clave como liderazgo, transformación digital, gestión de equipos y especialización técnica.



Governance Academy

El Programa de Formación en Gobernanza Corporativa consolida el conocimiento y aplica las mejores prácticas en gobierno corporativo, ética empresarial y cumplimiento normativo, con especial énfasis en la gestión de riesgos y la mejora de los controles internos. Dirigido a perfiles directivos y de alto potencial, asegura la comprensión de las responsabilidades, regulaciones aplicables y estándares internos y externos que rigen la operativa de AECS, promoviendo una cultura de transparencia y responsabilidad.



Assessment Centre

Esta metodología de evaluación de competencias utiliza pruebas específicas, casos de negocio, dinámicas de grupo y entrevistas de incidentes críticos para ofrecer una visión de las capacidades profesionales de los empleados. La información se comparte con las partes interesadas y los responsables de área para diseñar planes de acción individualizados que refuerzan o potencian las competencias identificadas, orientando el desarrollo profesional.



Programa de Desarrollo de Liderazgo: BeLeader

Este programa de desarrollo de liderazgo para mandos intermedios y directivos está diseñado para fortalecer competencias de gestión de equipos, toma de decisiones estratégicas y comunicación efectiva.



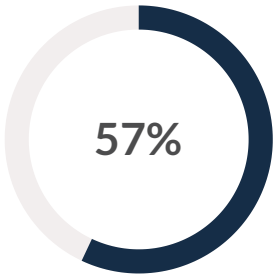
Ferias de Empleo

La participación activa de AECS en ferias de empleo es una estrategia de marca empleadora externa. Estas acciones generan oportunidades de networking, facilitando la atracción y captación de nuevos empleados especializados y afines a los valores de AECS en el mercado laboral.

2.7. Diversidad, Igualdad e Iniciativas de Inclusión

AECS mantiene su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo. AECS asegura un entorno laboral inclusivo, sin discriminación por orientación sexual, género, raza, religión, edad, discapacidad o cualquier otra condición personal o social. Esto se alinea con la legislación vigente y los principios éticos del Grupo Admiral.

AECS cuenta con un Plan de Igualdad que establece medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. El Plan incluye objetivos medibles y un sistema de seguimiento periódico.



de mujeres en la plantilla total de 296 empleados

AECS mantiene un firme compromiso con la igualdad salarial y de oportunidades.

AECS dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Este establece procedimientos de denuncia confidenciales, medidas de protección a las víctimas y sanciones disciplinarias. El protocolo se comunica a toda la plantilla y es parte de la formación obligatoria.

Comité de Diversidad

AECS integra personas con discapacidad con medidas de accesibilidad universal, adaptación de puestos de trabajo y colaboración con centros especiales de empleo y entidades del tercer sector.

El objetivo es construir un entorno de trabajo diverso con trato equitativo y acceso a oportunidades para todos, aprovechando los beneficios de la diversidad para la organización.

La política de diversidad de AECS incluye género, edad, origen, capacidades y orientación sexual. Se aplica en la selección, el desarrollo profesional y la cultura organizativa para un entorno inclusivo y respetuoso.

Se impulsa la creación de redes entre los empleados para generar nuevas ideas y fomentar la sensibilización en diversidad e inclusión.

Cumplimiento de la Cuota de Reserva para Personas con Discapacidad

En cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, AECS aplica medidas alternativas para alcanzar la cuota de reserva del 2% de trabajadores con discapacidad establecida para empresas con más de 50 empleados.

AECS cumple con esta obligación legal mediante:

- **Contratación de servicios con Centros Especiales de Empleo (CEE):** AECS establece relaciones comerciales con empresas que emplean a un porcentaje significativo de personas con discapacidad, contribuyendo así a su integración laboral.
- **Colaboración con entidades del tercer sector:** AECS mantiene alianzas con fundaciones y asociaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad, apoyando proyectos de formación, empleo y desarrollo profesional.

Estas medidas se revisan anualmente y se reportan a las autoridades competentes conforme a la normativa vigente, demostrando el compromiso de AECS con la inclusión efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

AECS implementa medidas y procedimientos que aseguran el acceso a oportunidades, experiencias y desarrollo para todas las personas de su empresa. Se presta especial atención a individuos y colectivos con mayores retos.

Iniciativas Destacadas

01	02
Adhesión Red EWI Participa activamente en la Red EWI para fomentar el liderazgo femenino y la presencia de mujeres en puestos directivos, promoviendo la igualdad de género.	Día Igualdad Salarial Conmemora y realiza acciones de sensibilización. AECS analiza y corrige posibles brechas salariales para asegurar una remuneración justa.
03	04
Día Internacional Mujer Celebra con eventos y actividades que muestran los logros de las mujeres y abordan los desafíos pendientes en la lucha por la igualdad.	Women Lab Desarrolla un programa de desarrollo profesional y personal diseñado para mujeres, ofreciendo herramientas y mentorías para impulsar su crecimiento en la compañía.
05	06
Colaboración Fundaciones Establece alianzas con fundaciones para apoyar proyectos de inclusión social y laboral, extendiendo el compromiso de AECS con la diversidad fuera del ámbito empresarial.	Together for Better Implementa la iniciativa global que promueve un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde cada voz es valorada y cada persona contribuye al éxito colectivo.

SECCIÓN 3: MEDIO AMBIENTE

Como aseguradora, Admiral es testigo directo de los impactos del deterioro ambiental. Los fenómenos meteorológicos extremos provocan un aumento de las reclamaciones de seguros de hogar y de automóviles, interrumpen los viajes e incrementan tanto el costo como la frecuencia de los eventos catastróficos. Las inundaciones, tormentas, incendios forestales y olas de calor dañan viviendas y vehículos, además de causar retrasos y cancelaciones que afectan directamente a nuestros clientes. Esto genera tanto un deber moral como un imperativo de negocio: ayudar a nuestros clientes a ser más resilientes ante los riesgos ambientales.

Compromiso del Grupo Admiral: Cero Emisiones Netas en 2040

Cambio Climático

Fenómenos meteorológicos extremos que aumentan las reclamaciones de seguros y costos.

Pérdida de Biodiversidad

Deterioro ambiental que impacta directamente en los ecosistemas y recursos naturales.

Contaminación y Escasez

Desafíos interconectados que requieren una gestión responsable de los recursos.

Asimismo, reconocemos que aseguramos, financiamos e invertimos en activos y actividades que contribuyen al daño ambiental, incluyendo las emisiones derivadas de automóviles, viviendas y viajes que exacerban el cambio climático y la pérdida de la naturaleza. Nuestras propias operaciones, inversiones y cadena de suministro también generan impactos ambientales. En reconocimiento de ello, Admiral se compromete a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para el año 2040.



Cero Emisiones Netas

Compromiso de Admiral para alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para el año 2040.

Junto al cambio climático, cobra una importancia creciente el abordaje de la pérdida de la naturaleza, la biodiversidad y la resiliencia de los ecosistemas. En 2025, Admiral profundiza su enfoque en los riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, con el objetivo de integrar estas consideraciones en nuestra estrategia, alianzas y desgloses de información.

3.1. Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

Por el modelo de negocio de AECS, centrado en actividades administrativas, la gestión de residuos no se considera un aspecto material según el análisis de materialidad. No obstante, AECS aplica medidas de economía circular y prevención de residuos en sus instalaciones, alineadas con las políticas ambientales del Grupo Admiral.



Reciclaje

AECS recicla papel, cartón, plástico, latas y residuos electrónicos (incluyendo cartuchos de tóner y equipos informáticos) en sus oficinas. Los residuos se segregan en origen a través de instalaciones específicas y se gestionan mediante gestores autorizados para asegurar su tratamiento conforme a la normativa vigente.



Reutilización

AECS fomenta la reutilización de equipos informáticos y mobiliario de oficina. Los equipos obsoletos se donan a organizaciones sociales o se gestionan a través de gestores especializados en economía circular.



Reducción de Papel

AECS promueve la digitalización de procesos administrativos y operativos para reducir el consumo de papel. La gestión documental electrónica, el envío de la mayor parte del correo por email y el fomento de la firma digital minimiza la generación de residuos de papel. Además, se implementa el uso de impresoras mediante tarjetas personales para que cada empleado imprima solo lo necesario.



Sensibilización

AECS desarrolla campañas de sensibilización dirigidas a los empleados sobre buenas prácticas ambientales, incluyendo la correcta segregación de residuos, el consumo responsable y la reducción de residuos en el puesto de trabajo.

3.2. Uso Sostenible de los Recursos

Por el modelo de negocio de AECS, centrado en servicios administrativos, el consumo de recursos naturales se limita principalmente a agua y energía en las instalaciones de oficina. Según el análisis de materialidad, AECS monitoriza estos consumos y aplica medidas de eficiencia alineadas con los objetivos ambientales del Grupo Admiral.

AECS colabora, en la medida de lo posible, con el cuidado del medio ambiente y destina recursos económicos para la gestión sostenible de todas las actividades. AECS busca minimizar los posibles impactos ambientales derivados de sus procesos o de los servicios que contrata. Se realiza un seguimiento del consumo energético en la oficina.

Nuestras Oficinas: Sevilla y Madrid

AECS dispone de dos centros de trabajo principales: uno en Sevilla y otro en Madrid. La oficina de Sevilla ocupa el 33% del total de la superficie arrendada. A continuación, se presenta un resumen de las características de cada una:

1	2
OFICINA DE SEVILLA - Ubicada en una Zona de Bajas Emisiones (ZBE) - Factor de conversión para el cálculo de emisiones: 0,275 kgCO₂e/kWh	OFICINA DE MADRID - Ubicada en una zona céntrica, fomentando el transporte público - Energía 100% renovable - Emisiones de CO₂ eliminadas (factor de conversión 0,00 kgCO₂e/kWh)

3.2.1. Consumos Energéticos y Hídricos

A continuación, se detallan los consumos totales de energía, emisiones de CO₂ y agua para ambas oficinas:

	2025	2024
Emisiones CO ₂ (Tn) total	16,87	13,32
Consumo de agua Sevilla (m ³)	207	140
Consumo eléctrico (kWh) total	61.349	55.257

Nota metodológica: Aunque la oficina de Madrid utiliza energía 100% renovable certificada, las emisiones totales reportadas (16,87 Tn CO₂e) se calculan aplicando el factor de emisión estándar de la red eléctrica española (0,275 kgCO₂e/kWh) al consumo total de ambas oficinas, siguiendo criterios de reporting conservadores. Las emisiones evitadas gracias al uso de energía renovable en Madrid se contabilizan separadamente en los indicadores de sostenibilidad del Grupo Admiral.

Detalle del consumo eléctrico en la oficina de Madrid:

Emisiones CO ₂ (Tn) total	0,00	0,00
Consumo de agua Madrid (m ³)	101*	110
Consumo eléctrico (kWh) en Madrid	18.798	15.000

*A la fecha de preparación del EINF no se dispone de los consumos de agua de la oficina de Madrid de diciembre, por lo que los mismos han sido estimados en base a los consumos de ejercicios anteriores.

Para las oficinas de Madrid, la empresa suministradora de energía 100% renovable en 2025 fue Holaluz.

Nota: A la fecha de elaboración de este informe, el factor de conversión correspondiente al ejercicio 2025 no había sido publicado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), por lo que se utiliza la del ejercicio anterior.

Medidas de Eficiencia y Energías Renovables

AECS implementa diversas medidas para promover el uso sostenible de los recursos en sus instalaciones:



Consumo de Agua

AECS monitoriza el consumo de agua en sus instalaciones. Se aplican medidas de eficiencia como grifería temporizada, sistemas de doble descarga y campañas de sensibilización para reducir el consumo.



Consumo de Energía

AECS registra el consumo energético de sus oficinas, diferenciando entre consumo directo (alcance 1) e indirecto (alcance 2). Se priorizan medidas de eficiencia energética como iluminación LED, climatización eficiente y apagado automático de equipos.



Eficiencia Energética

AECS aplica medidas para reducir el consumo energético: optimización de sistemas de climatización, renovación de equipamiento informático por modelos de bajo consumo y políticas de apagado de equipos fuera del horario laboral. Los espacios en Sevilla y Madrid priorizan el uso de luz natural y cuentan con luminarias LED para mayor ahorro.



Energías Renovables

AECS evalúa la incorporación de energía procedente de fuentes renovables en sus instalaciones, en línea con el compromiso del Grupo Admiral de alcanzar cero emisiones netas para 2040. La oficina de Madrid ya opera con energía 100% renovable.

3.3. EL CAMINO HACIA CERO EMISIONES NETAS

El progreso importa, y también su medición. Para gestionar eficazmente las emisiones, debemos medirlas, y nuestro compromiso con la transparencia en la medición es clave para cumplir con nuestros objetivos climáticos.

Objetivo del Grupo Admiral: Cero Emisiones Netas en 2040

 **Reducción de Emisiones AECS** contribuye a la reducción de emisiones absolutas de GEI (Alcance 1 y 2) del Grupo Admiral para 2030,

 **Compromiso Climático AECS**, junto al Grupo Admiral, trabaja para lograr Cero Emisiones Netas para 2040, alineados con la ciencia climática.

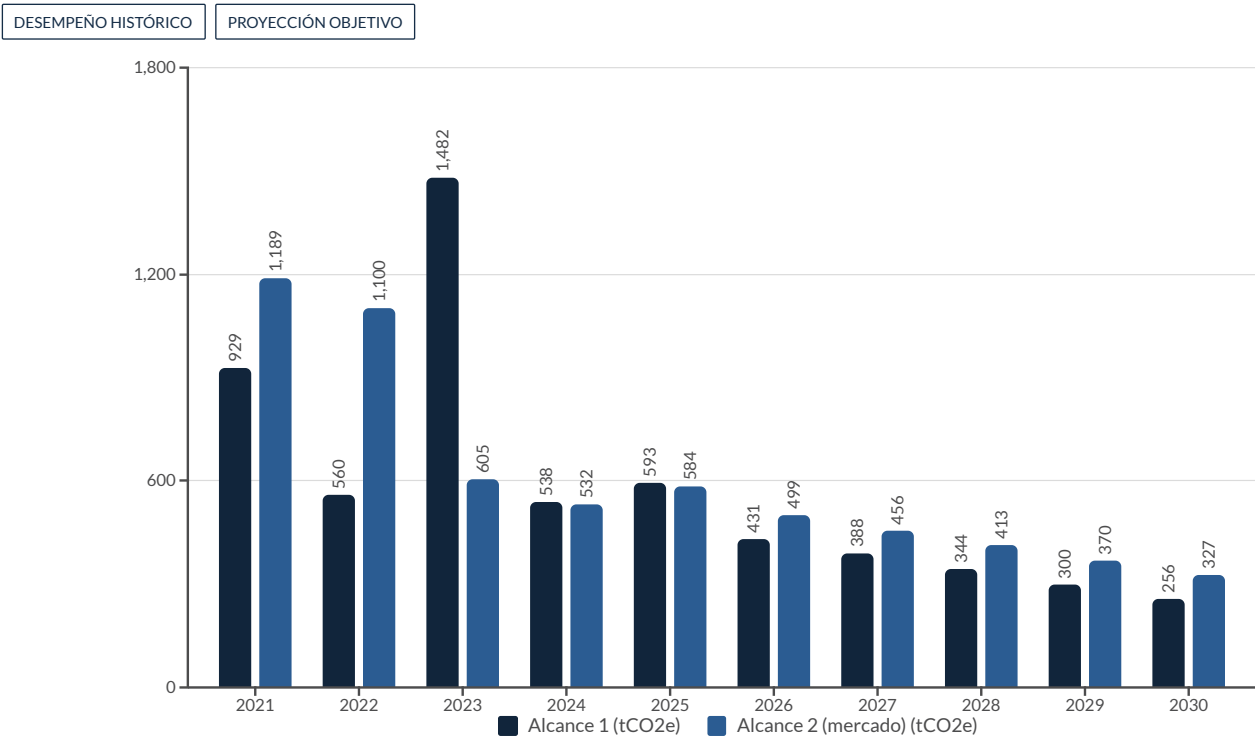
El Grupo Admiral publicó su primer Plan de Transición hacia las Cero Emisiones Netas en diciembre de 2024. Nuestros Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), aprobados en 2024, guían el camino del Grupo Admiral hacia las Cero Emisiones Netas para 2040 y nos alinean con la ciencia climática más reciente. Como parte de este compromiso, AECS comparte cómo realizamos el seguimiento respecto a estos objetivos, porque reducir las emisiones no es solo una cuestión de ambición, sino de acción y rendición de cuentas. Desde las emisiones operativas hasta los impactos de la cadena de suministro, integramos la medición en cada parte de nuestro negocio.

3.3.1. Trayectoria de Emisiones de GEI (Alcance 1 y Alcance 2)

Admiral Group plc se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y Alcance 2 en un 70% para 2030 desde el año base 2021. AECS, como parte del Grupo Admiral, contribuye activamente a este objetivo. El siguiente gráfico detalla la trayectoria de reducción de emisiones.

Emisiones de GEI (tCO₂e)

Nota: Los valores del gráfico están expresados en toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e).



Objetivo 2030: El Grupo Admiral busca alcanzar una reducción del 70% en emisiones de GEI absolutas de Alcance 1 y Alcance 2, con la contribución de AECS.

3.3.2. Bonos Corporativos y Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi)

Admiral se fija el objetivo de que el 48,6% de la cartera de bonos corporativos tenga objetivos validados por SBTi para 2028. Nuestro compromiso se extiende a alcanzar el 100% de la cartera de bonos corporativos con objetivos validados por SBTi para 2040. El progreso hasta la fecha es del 37,4% (datos de 2025), mostrando un camino claro hacia nuestras metas.



Más detalles están disponibles en el Informe de Sostenibilidad 2025, incluyendo el progreso respecto a nuestro plan de transición hacia Cero Emisiones Netas para 2040.

3.3.3. Año 1 del Plan de Transición a Emisiones Netas Cero del Grupo Admiral

En diciembre de 2024 lanzamos nuestro primer plan para alcanzar las "emisiones netas cero" en 2040. Durante 2025, todo nuestro equipo y nuestros socios han trabajado a fondo en este objetivo.



Seguros y Préstamos

Objetivo: Ayudar a los clientes a contaminar menos con productos financieros y seguros sostenibles.

En 2025, Admiral Group ha estado:

- Ayudando a más de 700.000 clientes a cambiar a un coche eléctrico o híbrido.
- Organizando eventos y alianzas para que la gente entienda mejor el vehículo eléctrico.
- Asesorando en seguridad y prevención de accidentes con herramientas como LeakBot.
- Mejorando la reparación de coches eléctricos gracias a nuevos acuerdos con talleres.
- Recibiendo el premio "Defaqto Trailblazer" en Reino Unido por nuestro seguro de coche eléctrico.
- Lanzando una Política de Sostenibilidad para que el objetivo ecológico pese más en las decisiones del Grupo.



Inversiones

Objetivo: Invertir en proyectos sostenibles y en empresas que ya están reduciendo su contaminación.

En 2025, Admiral Group ha estado:

- Reduciendo la huella de carbono de nuestra cartera de bonos respecto al año pasado.
- Aumentando la inversión en bonos sostenibles y en empresas con planes claros de descarbonización.



Proveedores

Objetivo: Elegir proveedores que cuiden el planeta y animar al resto a que contaminen menos.

En 2025, Admiral Group ha estado:

- Logrando que el 30% de la contaminación de nuestra cadena de suministro venga de empresas con objetivos ecológicos.
- Integrando criterios de sostenibilidad en los concursos de proveedores.
- Lanzando programas con talleres colaboradores para generar menos residuos al reparar los vehículos.
- Participando en grupos de expertos para medir mejor cuánto CO2 genera la gestión de los siniestros.



Nuestras oficinas

Objetivo: Dar ejemplo reduciendo la contaminación de nuestro día a día.

En 2025, Admiral Group ha estado:

- Utilizando energía 100% renovable en la oficina de Gibraltar.
- Superando el objetivo del 50% de energía limpia en nuestras oficinas de Delhi.
- Analizando cómo reducir la contaminación de los viajes de negocios y el trayecto de los empleados a la oficina.
- Compensando 3.525 toneladas de CO2 mediante proyectos certificados.



Colaboración

Objetivo: Trabajar con instituciones para crear un mundo dónde no se contamine.

En 2025, Admiral Group ha estado:

- Donando 1,2 millones de libras a proyectos ecológicos (como EarthWatch o National Trust).
- Formando parte de la FloodAction Coalition (contra inundaciones) y de grupos de expertos en clima.
- Colaborando con la patronal de seguros británica y otros organismos en planes de sostenibilidad.
- Participando en eventos de referencia como el EarthFest o el Insurance Innovators' Summit.

3.4. ACCIONES CLIMÁTICAS: GREEN WEEK 2025 Y ECONOMÍA CIRCULAR EN SINIESTROS

Green Week 2025

Cada año, el Grupo Admiral organiza su Green Week para implicar a todos sus empleados en acciones que promuevan el cuidado del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático. En la edición de 2025, el evento centró su atención en la transición hacia Cero Emisiones Netas, mostrando cómo los equipos de AECS, junto con el resto del Grupo, contribuyeron a fomentar prácticas más sostenibles entre sus clientes.

En las entidades locales del grupo, además de los eventos locales organizados en cada sede, el objetivo global de la Green Week 2025 fue impulsar el cambio mediante la sensibilización de nuestras personas trabajadoras en materia de sostenibilidad, que está **integrada en la estrategia global del Grupo Admiral tal y como decidió el Consejo en octubre de 2023**. Asimismo, se buscó identificar y promover oportunidades comerciales que contribuyeran a la rentabilidad de nuestras operaciones en Europa. Para ello, organizamos dos mesas redondas virtuales internacionales con líderes directivos y proveedores de nuestra cadena de valor.

1

Mesa Redonda 1: Adopción del Vehículo Eléctrico en Europa

La primera trató sobre la adopción del vehículo eléctrico (VE) en el continente, identificó los desafíos clave y debatió el papel de Admiral como facilitador de esta transición, especialmente ante la prohibición de la UE de vender coches nuevos de gasolina y diésel a partir de 2035. El debate se centró en las barreras de infraestructura, las preocupaciones de los consumidores, el marco regulatorio y los avances tecnológicos, con un enfoque específico en cómo Admiral pudo innovar para apoyar el crecimiento de la movilidad eléctrica.

2

Mesa Redonda 2: Impulso a los "Siniestros Ecológicos"

Esta mesa redonda se centró en la integración de prácticas sostenibles en los procesos de gestión de siniestros de Autos y Hogar en Europa. Se abordaron estrategias para reducir el impacto ambiental en la gestión de siniestros, el fomento de materiales y métodos de reparación sostenibles y la concienciación de los clientes sobre opciones ecológicas. También se analizaron los retos y oportunidades que supuso la implementación de una estrategia de gestión de siniestros "verde".

3

Sesión Especial: Bienestar Digital con ING

Para clausurar la semana, contamos con la participación de ING, nuestro socio estratégico de distribución en España, en una sesión especial sobre su campaña "Bienestar Digital". El equipo de Sostenibilidad de ING compartió consejos y herramientas para un uso más consciente y saludable de la tecnología. El seminario web tuvo como objetivo educar a los participantes sobre el impacto de la digitalización en el bienestar personal y el planeta, ofreciendo pautas prácticas para gestionar el tiempo de pantalla de forma eficiente, reducir la huella ambiental digital, mejorar la concentración y fomentar hábitos digitales más saludables.

Trabajo en la reducción de la huella de nuestra gestión de siniestros

Los siniestros de motor fueron uno de los elementos con mayor intensidad de carbono en nuestra cadena de suministro. En 2025, Admiral avanzó en el trabajo de estimación de las huellas a nivel de siniestro en el Reino Unido y Europa, testeando metodologías para medir las emisiones de piezas, pintura y otros procesos de reparación. También contribuyó al Grupo de Trabajo de Siniestros de la PCAF, colaborando con aseguradoras líderes para desarrollar estándares industriales para la contabilidad del carbono en los siniestros.

La fabricación de piezas nuevas generó una parte significativa de las emisiones. Admiral integró los principios de la economía circular en los siniestros al priorizar la reparación y aumentar el uso de componentes reciclados, conocidos como "recambios verdes". El análisis independiente mostró que las piezas verdes pueden reducir las emisiones hasta en un **92%** en comparación con sus equivalentes nuevos. En España, realizamos una investigación con resultados prometedores: **tres de cada cuatro** de nuestros clientes declaró que optaría por utilizar una pieza reciclada tras mostrarles los beneficios ambientales y personales (como reparaciones más rápidas), y el **77%** de ellos consideró que los compromisos de sostenibilidad de su aseguradora, integrados en la estrategia global del Grupo Admiral, eran importantes o muy importantes.

SECCIÓN 4: RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD

AECS integra la responsabilidad social en su modelo de negocio, en línea con la estrategia global de Admiral Group. Reconocemos que el éxito empresarial sostenible requiere relaciones sólidas con todos los grupos de interés: clientes, proveedores, comunidades y la sociedad en general.

4.1 Respeto a los Derechos Humanos

AECS integra el respeto a los derechos humanos en su modelo operativo, en cumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. La entidad garantiza que sus actividades y relaciones comerciales no contribuyen a vulneraciones de derechos fundamentales, aplicando procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Dignidad y No Discriminación

AECS promueve un entorno laboral donde se respeta la dignidad de cada persona y se prohíbe cualquier discriminación por origen, género, religión, orientación sexual o discapacidad.

Libertad de Asociación

AECS respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, impulsando un diálogo abierto.

Condiciones Laborales Justas

AECS garantiza salarios equitativos, horarios razonables y un entorno laboral seguro y saludable, cumpliendo las leyes laborales nacionales e internacionales.

Cero Trabajo Infantil y Forzoso

AECS mantiene tolerancia cero hacia el trabajo infantil y forzado, tanto en sus operaciones como en su cadena de suministro.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, AECS establece políticas claras y procedimientos de diligencia debida. AECS evalúa los riesgos en derechos humanos en sus operaciones y con proveedores clave para identificar posibles impactos negativos y desarrolla planes de mitigación efectivos. Además, AECS implementa un mecanismo de reclamación accesible y transparente para que cualquier interesado reporte inquietudes o posibles vulneraciones, asegurando una investigación rigurosa y la subsanación adecuada.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, AECS no ha recibido denuncias ni reclamaciones por vulneración de los derechos humanos en relación con sus empleados y colaboradores. Tampoco se han identificado situaciones de riesgo significativo en esta materia.

Marco de Implementación de los Derechos Humanos



Compromiso Político



Diligencia Debida



Subsanación



Participación de Interesados

4.2. Subcontratación de Proveedores

AECS dispone de una Política de Externalización que regula la contratación y supervisión de proveedores de servicios, en cumplimiento de las directrices del Grupo Admiral y la normativa sectorial aplicable a entidades aseguradoras.

Esta política establece el marco de gobernanza para la gestión de la cadena de suministro, definiendo roles, responsabilidades y procedimientos en los procesos de selección, contratación y supervisión continua de terceros. El marco de externalización garantiza que la subcontratación de servicios se ejecute de forma controlada, transparente y alineada con los objetivos estratégicos y el apetito de riesgo de AECS.

La Política de Externalización incorpora los requisitos establecidos en las directrices de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) sobre externalización, asegurando que AECS mantiene la capacidad de supervisión efectiva sobre las funciones y servicios externalizadas, preservando en todo momento la responsabilidad última sobre las actividades subcontratadas.

		
Política de Externalización Define roles, responsabilidades y estándares para la contratación de proveedores, conforme a las directrices de Admiral Group Plc. y la legislación española aplicable.	Roles y Responsabilidades Especifica las funciones clave para contratar proveedores, asegurando un marco de revisión y aprobación para cada etapa del proceso.	Proceso Transparente Garantiza un procedimiento homogéneo y eficiente para contratar bienes y servicios, minimizando riesgos y mejorando la negociación para asegurar los estándares contractuales.
		
Cuestionarios Due Diligence Recopila información sobre la estructura, actividad, capacidad financiera y trayectoria de los proveedores, así como aspectos normativos, prevención de fraude, conflicto de interés, protección de datos y medidas de seguridad.	Scoring de Riesgo Permite clasificar a los proveedores según la criticidad del servicio (riesgo bajo, medio, alto y crítico), basándose en el importe económico, tipología, volumen y tratamiento de datos, seguridad, impacto en el cliente o normativas aplicables según el tipo de servicio.	

4.2.1. Debida Diligencia y Control de Proveedores

AECS aplica procedimientos de debida diligencia para la selección y evaluación continua de proveedores, en función de la criticidad del servicio prestado. La información que se requiere a los proveedores abarca aspectos financieros, operativos, de seguridad de la información, cumplimiento normativo y criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

El proceso de debida diligencia comprende las siguientes fases:

Evaluación precontractual: Se analiza exhaustivamente la capacidad técnica, financiera y operativa del proveedor, incluyendo la verificación de solvencia, experiencia en el sector, certificaciones de calidad y seguridad, y el cumplimiento de requisitos regulatorios.

Evaluación de riesgos ESG: Se valoran los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza del proveedor, incluyendo políticas de derechos humanos, prácticas laborales, gestión ambiental y sistemas de cumplimiento normativo.

Supervisión continua: Se monitoriza periódicamente el desempeño del proveedor mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs), auditorías de cumplimiento y revisiones de la calidad del servicio prestado.

Gestión de riesgos de terceros: Se evalúan específicamente los riesgos operativos, de seguridad de la información, de continuidad de negocio y reputacionales asociados a la relación con el proveedor.

Este marco de control permite a AECS garantizar que los proveedores mantienen los estándares de calidad, seguridad y cumplimiento exigidos, preservando la integridad operativa y la protección de los intereses de los asegurados.



Cumplimiento y Estándares

Se verifica el estado de 'idoneidad' de los administradores, el código de conducta, la protección de datos y la seguridad. Se incluyen medidas contra delitos financieros y la adhesión al 'Estándar Mínimo del Grupo'.



Cláusulas Contractuales y Normativa

Se incluyen las cláusulas del 'Estándar Mínimo del Grupo', incluyendo una cláusula de "derecho de auditoría" y la adhesión a la Política Anticorrupción de AECS, así como cualquier cláusula específica que, según la normativa aplicable (RGPD, DORA, Solvencia II o la Ley de Delitos Económicos y Transparencia Corporativa), es de aplicación.



Evaluación y Debida Diligencia

Se realiza un seguimiento del desempeño, incluyendo los niveles de servicio acordados y la actualización anual de cuestionarios de debida diligencia para proveedores críticos y de alto riesgo.



Subcontratación Externa

AECS requiere consentimiento previo y expreso para cualquier subcontratación realizada por sus proveedores.

4.2.2. MARCO REGULATORIO

AECS desarrolla su actividad en el sector asegurador, caracterizado por su especialización y alto nivel de regulación, lo que exige una sólida cultura de cumplimiento normativo. La gestión corporativa, la planificación estratégica y las operaciones de AECS se fundamentan en la adhesión rigurosa al marco regulatorio aplicable, en constante evolución. Este enfoque garantiza la protección de los intereses de los asegurados y contribuye a la estabilidad del sistema financiero.

Normativas Clave

Las principales normativas que configuran el entorno operativo y los controles internos de AECS incluyen:



Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)

Este reglamento europeo es clave para la política de privacidad de AECS. Regula la recogida, el tratamiento, el almacenamiento y la eliminación de datos personales, con requisitos sobre seguridad, derechos de los interesados (acceso y supresión) y notificación de brechas. Para AECS, el cumplimiento es importante dada la información sensible que la entidad maneja en los seguros.



Reglamento de Resiliencia Operativa Digital (DORA)

DORA establece estándares para la resiliencia operativa digital en el sector financiero. Obliga a AECS a gestionar riesgos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), asegurando que la entidad pueda resistir, responder y recuperarse de interrupciones y amenazas TIC. Esto incluye requisitos para la notificación de incidentes, pruebas de resiliencia digital y gestión de riesgos TIC de terceros.



Directiva Solvencia II

Como entidad aseguradora, AECS está sujeta a Solvencia II, que rige su actividad. Esta directiva exige mantener niveles de capital específicos, gobierno corporativo y gestión de riesgos. Esto se traduce en controles internos y la idoneidad (**fit and proper**) de la alta dirección y responsables de funciones clave. Además, obliga a la transparencia en el informe de riesgos para cumplir con la **DGSFP** y sus socios comerciales.



Ley de Delitos Económicos y Transparencia Corporativa (ECCTA)

Esta legislación es crucial en la lucha de AECS contra el delito financiero. La ECCTA refuerza las herramientas legales disponibles para abordar el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y otros delitos económicos.

Este compromiso regulatorio se extiende a los proveedores y prestadores de servicios externos de AECS. La entidad exige que todos los socios cumplan estándares equivalentes de cumplimiento, especialmente en materia de protección de datos (RGPD) y resiliencia digital (DORA), garantizando así la integridad y la seguridad de su ecosistema operativo.

Es importante señalar 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, se modifica la regulación aplicable a la subcontratación de servicios TIC que soportan funciones críticas o importantes. AECS aplica una debida diligencia rigurosa en todas las evaluaciones de proveedores, monitorizando cualquier cambio en las declaraciones respecto a la subcontratación de partes de su actividad a terceros y evaluando riesgos de amenazas TIC, riesgos de concentración y riesgos geopolíticos asociados.

4.2.3. EXPERIENCIA DEL CLIENTE

En 2025, AECS consolida su estrategia de experiencia del cliente como palanca para el desarrollo empresarial sostenible. La entidad define su propuesta de valor en tres dimensiones: valor (retorno justo por el precio pagado), confianza (tranquilidad en momentos críticos) y facilidad (proceso ágiles y sencillos). A través de Admiral Intermediary Services (AIS), distribuidora que opera bajo distintas marcas en los mercados locales, pone a disposición de los asegurados canales digitales y telefónicos con el objetivo de minimizar fricciones en todos los procesos, desde la cotización hasta la gestión de siniestros.

Valor Retorno justo por el precio pagado	Confianza Transparencia y cumplimiento de promesas	Servicio Atención ágil y personalizada
--	--	--

Innovaciones en Procesos Digitales

**Pay by Link**

Este sistema, implementado para el pago de pólizas en venta telefónica, permite al cliente recibir un enlace por correo electrónico para realizar el pago de forma segura, garantizando la confidencialidad de sus datos bancarios.

**Inteligencia Artificial en Call Center**

La integración de IA para optimizar el enrutamiento de llamadas entrantes, mediante una pregunta abierta analizada por IA en el menú inicial, reduce el tiempo de espera y mejora la orientación del cliente hacia el departamento correspondiente a su necesidad.

Transparencia y Comunicación Proactiva

Información Anticipada

AECS informa a los clientes con dos meses de antelación sobre la fecha de renovación de sus pólizas, recordando el plazo legal para la cancelación y la disponibilidad del precio en el portal del cliente.

Recordatorio de Cobro

Se envía un recordatorio por correo electrónico sobre la proximidad del cobro a los clientes que optan por la renovación automática.

Portal del Cliente y Canales Digitales

**Portal del Cliente 24/7**

Se facilita acceso continuo para la consulta de pólizas, descarga de documentos y gestión de trámites. Las funcionalidades incluyen consulta anticipada del precio de renovación (hasta dos meses antes), pago fraccionado en cuotas y programación de pagos.

**Canal WhatsApp**

Lanzado en 2023, este canal se amplía en 2025 para incluir gestión de renovaciones y atención automatizada mediante asistente virtual, disponible las 24 horas.

Atención Telefónica

La satisfacción con los agentes telefónicos se mantiene por encima de 9 sobre 10 en todos los departamentos (Ventas, Atención al Cliente, Gestión de Siniestros y Renovación), según encuestas periódicas realizadas a los asegurados. Este sistema de retroalimentación se extiende al canal de WhatsApp durante el ejercicio.

9+ Ventas Satisfacción con agentes	9+ Atención al Cliente Satisfacción con agentes	9+ Gestión de Siniestros Satisfacción con agentes	9+ Renovación Satisfacción con agentes
---	--	--	---

Gestión de Siniestros

**Quick & Easy**

AECS gestiona y abona indemnizaciones por daños leves en menos de una semana mediante el proceso digital 'quick & easy'. La agilidad en la resolución de siniestros contribuye al índice de satisfacción del cliente.

Iniciativas de Valor Añadido

**Sorteos de Cheques de Gasolina**

Durante 2025, AECS realiza sorteos periódicos de cheques de gasolina entre los asegurados. La iniciativa registra una participación de un cuarto de la cartera y muestra impacto positivo en el índice de recomendación.

**Respuesta ante Eventos Climáticos Adversos**

AECS responde con agilidad a los clientes afectados por eventos climáticos adversos y temporales, indicando los pasos para reclamar al Consorcio de Compensación de Seguros y resolviendo dudas operativas.

4.2.4. Sistema de Reclamaciones y Estadísticas

En AECS, el Servicio de Atención al Cliente gestiona las quejas y reclamaciones de los asegurados, asegurando que todos los procesos se ajustan a la normativa legal vigente, incluyendo la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, y 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. A continuación, se detallan la actividad y las estadísticas de 2025, ofreciendo una comparación con los datos de 2024 para una comprensión clara de la evolución de la gestión de AECS.

Proceso de Gestión de Reclamaciones

Los asegurados pueden formalizar sus quejas y reclamaciones a través de la oficina, correo postal, correo electrónico y su plataforma web. Una vez recibida la reclamación, se activa un procedimiento riguroso para su gestión y resolución, garantizando la máxima diligencia en cada etapa. El plazo máximo establecido para emitir un pronunciamiento y comunicarlo al reclamante es de dos meses desde la fecha de su presentación.

Este proceso estructurado comienza con la recepción de las reclamaciones a través de los canales habilitados, seguido de un registro formal y el envío de una confirmación al cliente para acusar recibo. Posteriormente, se procede al análisis exhaustivo de la queja y las pruebas aportadas, siempre bajo el estricto marco normativo aplicable. La resolución se elabora con base en la legislación vigente, el contrato establecido con el asegurado y los criterios de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGS). Finalmente, la resolución se comunica al reclamante por escrito y de forma detallada, culminando con un seguimiento para verificar la correcta implementación de la decisión adoptada.

Estadísticas y Comparativa Histórica (2025 vs 2024)

Indicador	2025	2024
Total Expedientes Recibidos	689	541
Reclamaciones No Admitidas	168	115
Reclamaciones Admitidas a Trámite	521	426
Reclamaciones Estimadas	93	74
Reclamaciones Desestimadas	288	241
Reclamaciones Pendientes (cierre de ejercicio)	21	13
Otros Dictámenes	132	124

Durante 2025, el Servicio de Defensa del Cliente gestionó un total de 689 expedientes, lo que representa un aumento del 27.4% respecto a los 541 gestionados en 2024. Este incremento se refleja en las reclamaciones no admitidas, que pasaron de 115 en 2024 a 168 en 2025, y en las reclamaciones admitidas a trámite, que aumentaron de 426 a 521. En cuanto a las resoluciones, se estimaron 93 reclamaciones a favor del cliente, 288 fueron desestimadas y 132 se resolvieron mediante otros dictámenes. Al cierre del ejercicio 2025, 21 reclamaciones permanecieron pendientes de resolución, en comparación con las 13 de 2024, destacando que estas últimas se integraron en la gestión del año siguiente. Esta evolución general de la actividad subraya el compromiso de AECS con la diligencia y la transparencia en la gestión de cada caso.

4.3. Seguridad y Protección de Datos

En AECS, nos comprometemos con la protección de los datos de nuestros clientes. Para garantizar una gestión de la información sólida y segura, aplicamos un enfoque estructurado y consistente, basado en estándares internacionales.

 ESTÁNDARES INTERNACIONALES Nuestro marco de seguridad está alineado con el Marco de Seguridad Cibernética del NIST y la norma ISO/IEC 27001:2022 (Tecnología de la información — Técnicas de seguridad — Sistemas de gestión de la información — Requisitos). Estos principios rigen nuestras operaciones y se integran en nuestro Estándar de Gestión de la Información.	 MARCO DE CONTROLES DE GRUPO AECS se rige por el Marco de Controles del Grupo Admiral (GCF). Fomentamos una cultura de transparencia y cumplimiento, garantizando que todo el personal priorice la seguridad mediante formación continua y comunicación periódica.	 CUMPLIMIENTO RGPD La protección de datos personales es esencial en AECS, manteniendo un compromiso continuo con el tratamiento responsable y conforme a la normativa aplicable (RGPD). Este compromiso cuenta con el respaldo de un Delegado de Protección de Datos Europeo (DPD) y un Equipo de Protección de Datos y Privacidad.
---	---	--

Prioridades de Seguridad

La mejora continua de la seguridad de la información es una prioridad estratégica para los próximos tres años. Esto es fundamental para garantizar la protección ininterrumpida de la información sensible de los clientes y los datos críticos para el negocio.

Evaluación C2M2 y Plan de Inversión

En 2023, realizamos una evaluación de seguridad exhaustiva utilizando el modelo C2M2 (Cybersecurity Capability Maturity Model). Este análisis permite evaluar las capacidades del Grupo en ciberseguridad y optimizar las inversiones estratégicas, lo que da lugar a un programa de inversión a tres años. Los riesgos de seguridad se revisan anualmente, abarcando la protección al cliente y la seguridad general.

Protección de Datos Personales



En AECS, la protección de los datos personales constituye un elemento esencial en el desarrollo de su actividad, manteniendo un compromiso continuo con el tratamiento responsable y conforme a la normativa aplicable de la información personal tratada por la empresa, así como de las políticas y normas internas del Grupo. Este compromiso cuenta con el respaldo de un Delegado de Protección de Datos Europeo (en adelante, el "DPD") y un Equipo de Protección de Datos y Privacidad.

 ROL DEL DPD AECS cuenta con un Delegado de Protección de Datos debidamente designado, que cumple con los requisitos legales establecidos en la normativa aplicable. El DPD ejerce sus funciones con independencia y actúa como punto de referencia en materia de protección de datos, supervisando el cumplimiento normativo, asesorando a la empresa y actuando como interlocutor con las autoridades de control y con las personas interesadas, cuando resulta necesario.	 ESTRUCTURA DEL EQUIPO La estructura del equipo de Protección de Datos se refleja en un modelo operativo común donde se establecen las funciones y responsabilidades del Equipo de Protección de Datos y Privacidad. Asimismo, el área de AECS cuenta con un Equipo Europeo de Protección de Datos, liderado por el DPD, cuya función es dar soporte especializado en esta materia. El equipo contribuye a garantizar un enfoque homogéneo en la aplicación de la normativa aplicable, facilita la coordinación entre las distintas entidades y promueve la correcta aplicación de las políticas, directrices y estándares internos.
---	--

Principales tareas y responsabilidades del área de protección de datos:

 Supervisión del cumplimiento Se supervisa el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos.	 Asesoramiento interno Se presta asesoramiento interno en relación con el tratamiento de datos personales.	 Asesoramiento en privacidad Se ofrece asesoramiento integral en materia de privacidad en el desarrollo de nuevos proyectos o en cualquier tratamiento de datos personales que se lleva a cabo en la empresa.	 Evaluaciones de Impacto Se realizan y apoyan Evaluaciones de Impacto de Protección de Datos ("EIPD").
 Diligencia debida y compras Se participa activamente en procesos de diligencia debida y en los procedimientos de compras (adquisiciones).	 Gestión de incidentes Se apoya en la gestión de incidentes de seguridad.	 Gestión de violaciones de datos Se gestionan integralmente las violaciones de protección de datos personales.	 Formación y concienciación Se implementan y siguen programas de formación y concienciación en materia de protección de datos, habiendo impartido formación especializada en protección de datos a toda la plantilla, como parte del programa formativo global de 5.911 horas totales de la empresa.
 Relación con autoridades Se mantiene relación con las autoridades de control competentes.	 Informes y seguimiento Se elaboran informes internos y se realiza seguimiento de indicadores en materia de protección de datos.		

4.4. Compromiso con la Comunidad

En Admiral, el Propósito Social no es un programa aislado, sino una parte fundamental de nuestra identidad. Cada hora de voluntariado, cada alianza formada y cada subvención otorgada refleja nuestra convicción de que el progreso debe incluir a todos. Creemos que el progreso es mejor cuando está impulsado por las personas, y nuestra estrategia de inversión en la comunidad refleja esta creencia: arraigada en la empatía, impulsada por la acción y diseñada para marcar una diferencia significativa en las vidas de quienes nos rodean.

Cada año, el grupo Admiral dedica aproximadamente el 1% del beneficio operativo a la inversión en la comunidad. Estas cifras reflejan nuestro compromiso de destinar aproximadamente el 1% de nuestro beneficio operativo a la inversión en la comunidad. En 2025, apoyamos causas alineadas con nuestro propósito: ayudar a más personas a cuidar de su futuro, siempre esforzándonos por mejorar juntos. Este compromiso abarca nuestras operaciones internacionales en el Reino Unido, Europa, India y Canadá, y se guía por la transparencia y el impacto medible.

Para fortalecer la rendición de cuentas, en 2025 incorporamos Social Value Portal (SVP) en el Reino Unido y pretendemos incorporarlo en nuestras operaciones europeas en los próximos años, lo que nos permite medir mejor el impacto de nuestras acciones en beneficio de la comunidad.

Nuestras acciones en beneficio de la comunidad se estructuran en torno a varias líneas de acción:



Impacto de nuestras personas trabajadoras

Las animamos y facilitamos para que realicen acciones de voluntariado, recauden fondos y apoyen causas locales.



Alianzas Colaborativas

Trabajamos con organizaciones expertas para construir resiliencia en clima, bienestar financiero y respuesta ante desastres.



Acción Ambiental Inclusiva

Apoyamos soluciones basadas en la naturaleza e infraestructuras verdes.



Empleabilidad y Oportunidades

Abordamos la desigualdad ayudando a grupos infrarrepresentados a acceder a un empleo de calidad.



Apoyo Humanitario

Respondemos a las crisis globales con urgencia y cuando más se necesita.

“

"El Propósito Social no es un proyecto secundario en Admiral — es parte de quiénes somos. Al poner a las personas en el corazón del progreso, estamos ayudando a construir un futuro más inclusivo y resiliente."

— Michelle Leavesley, Group Chief Sustainability Officer.

”

4.4.1. Iniciativas de Impacto Social: Formación, Empleo y Solidaridad

En AECS, creemos firmemente que el verdadero progreso se construye cuando todos tienen la oportunidad de prosperar. Por ello, impulsamos iniciativas estratégicas de formación y empleabilidad, abriendo puertas a un futuro más justo y equitativo para todos. **Nuestras iniciativas de impacto social y sostenibilidad están completamente integradas en la estrategia global de Admiral Group, una dirección establecida por el Consejo de Administración en octubre de 2023.**

**Nuestra Misión Clara:**

El acceso al empleo es el pilar fundamental para la igualdad de oportunidades y la equidad. A través de programas innovadores y alianzas estratégicas, AECS se compromete a transformar vidas y comunidades, facilitando la integración laboral y el desarrollo profesional.

Together for Better: Nuestra Iniciativa Global de Transformación

Lanzada en 2023 y en continuo crecimiento, "Together for Better" es la iniciativa global de Admiral Group diseñada para transformar futuros y apoyar a personas vulnerables en todos los países donde opera la empresa. A través de donaciones estratégicas para la formación, logramos un impacto significativo, transformando vidas mediante el empleo y creando oportunidades reales en nuestras comunidades.[

Programas que Impulsan el Cambio y la Inclusión

Nuestras acciones se centran en derribar barreras y crear caminos hacia el éxito profesional, con un enfoque especial en la diversidad y la inclusión.

**Get Discovered Programme: Liderazgo Femenino Sin Límites**

Es un programa internacional diseñado para el desarrollo y empoderamiento de mujeres, preparándolas para asumir puestos de alta responsabilidad. A través de fases de selección rigurosas, pruebas de aptitud y un sólido plan de formación y mentoría, cultivamos la próxima generación de líderes.

- **Enfoque:** Desarrollo de mujeres para puestos de responsabilidad.
- **Metodología:** Selección, pruebas, formación integral y mentoría personalizada.

**Alianza con Fundación Adecco: Juntos por un Empleo Inclusivo**

AECS se une a la Fundación Adecco para impulsar oportunidades laborales para personas en riesgo de exclusión social, inmigrantes, mujeres y personas con diversidad funcional. Nuestra participación en la iniciativa "Emergencia por el Empleo" dentro del programa Together for Better en 2024-2025 demuestra nuestro compromiso inquebrantable.

- **Enfoque:** Oportunidades para personas en riesgo de exclusión social, inmigrantes, mujeres y personas con diversidad funcional.
- **Impacto 2025:** Donación para formar a **50 personas** y asegurar su acceso a un empleo estable.

Fondo Global de Emergencia de Admiral

El apoyo humanitario es otro pilar de nuestra estrategia. En 2025, Admiral se une a la Red de Respuesta Rápida del Comité de Emergencia para Desastres (Disasters Emergency Committee - DEC), activando su primer llamamiento para el terremoto de Myanmar, y otros a lo largo del año. Esta alianza garantiza una ayuda rápida y eficaz cuando las comunidades más la necesitan. Las personas trabajadoras de Admiral también contribuyen a través de esfuerzos globales de voluntariado y recaudación de fondos, demostrando el poder de la acción liderada por las personas incluso en tiempos de crisis.

Además de los llamamientos del DEC, Admiral se une a la Red Humanitaria de Save the Children y contribuye al trabajo de divulgación de Plan International, que cubre la financiación rápida para la gestión del riesgo de desastres y la anticipación de riesgos climáticos a nivel mundial, lo que permite una intervención rápida y de emergencia. A través de Plan International, también apoya los esfuerzos locales en Burkina Faso, permitiendo que las mujeres y los jóvenes accedan a medios de vida sostenibles mientras protegen y conservan su entorno local.

**Red de Respuesta Rápida (DEC)**

Activación para el terremoto de Myanmar y otros llamamientos, garantizando ayuda rápida y eficaz.

**Red Humanitaria (Save the Children)**

Apoyo a programas para niños y familias en situaciones de crisis.

**Trabajo de Divulgación (Plan International)**

Financiación rápida para gestión de riesgo de desastres y anticipación climática, incluyendo apoyo en Burkina Faso.

4.4.2 Voluntariado e Impacto Comunitario

Cada año, el programa de voluntariado "Horas de Impacto" ofrece a los **296 empleados** de Admiral Europe Compañía de Seguros dos días remunerados para contribuir a sus comunidades.

 **2 días remunerados al año** para voluntariado.
Disponible para los **296 empleados** de AECS.

Actividades de Voluntariado: Manos a la Obra

Nuestros **296 empleados** participan activamente en diversas iniciativas para generar un cambio positivo en la comunidad.

**Apoyo a Centros Juveniles**
Contribuyen al desarrollo y educación de jóvenes.

**Limpieza de Playas**
Preservan nuestros entornos naturales costeros.

**Reforestación**
Participan en campañas de plantación de árboles.

**Colaboración con ONG**
Apoyan organizaciones benéficas locales y nacionales.

**Intercambio de Habilidades**
Comparten talentos y conocimientos especializados.

4.4.3 Donaciones y Compromiso Social

Durante 2025, AECS **realiza** donaciones importantes a las siguientes fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, **reafirmando** así su compromiso con la responsabilidad social corporativa, integrado en la estrategia global de sostenibilidad del Grupo Admiral, establecida por el Consejo en octubre de 2023:

**Fundación Tengo Hogar**
Colabora con esta fundación en su misión de proporcionar alojamiento digno y recursos esenciales a personas en situación de sinhogarismo y vulnerabilidad social, **fomentando** su autonomía y reinserción.

**Asociación Cultural Norte Joven**
Apoya sus iniciativas dirigidas a jóvenes de entornos desfavorecidos, **ofreciéndoles** oportunidades de desarrollo cultural, educativo y de ocio que **contribuyen** a su crecimiento personal e integración social.

**Fundación PRODIS**
Contribuye con sus proyectos orientados a la formación, el empleo y la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual, **promoviendo** su autonomía y calidad de vida.

**Fundación Generation España**
Apoya su programa de Instalador de Paneles Solares, diseñado para abordar el desempleo en comunidades infrarrepresentadas y cerrar la brecha de competencias verdes en el sector de las energías renovables. Esta iniciativa ofrece formación gratuita y especializada a colectivos vulnerables, incluyendo desempleados de larga duración, mayores de 45 años, inmigrantes y personas con discapacidad, promoviendo su inserción laboral efectiva y una transición energética justa.

Estas contribuciones **demuestran** la dedicación de AECS al progreso social, en línea con la estrategia global de sostenibilidad del Grupo Admiral, **respaldando** a entidades esenciales en ámbitos como la inclusión social y la empleabilidad.

SECCIÓN 5: GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS Y CUMPLIMIENTO

La gestión eficaz de riesgos no financieros y el cumplimiento normativo riguroso constituye pilares fundamentales de la sostenibilidad de la empresa AECS. Durante 2025, **reforzamos** nuestros marcos de control y **adaptamos** nuestros sistemas a las nuevas exigencias regulatorias, especialmente DORA.

5.1 Gestión de Riesgos ASG

En AECS, la gestión eficaz de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) constituye un pilar fundamental para asegurar la sostenibilidad y la resiliencia operativa a largo plazo. La organización implementa procesos rigurosos para la identificación, evaluación y mitigación proactiva de los posibles impactos adversos.

Riesgos Ambientales Incluyen aspectos relacionados con el cambio climático, la escasez de recursos, la contaminación y la biodiversidad. Su gestión abarca el control de emisiones, la reducción de residuos y el uso eficiente de la energía.	Riesgos Sociales Se refieren a desafíos inherentes a la fuerza laboral, los derechos humanos, las relaciones comunitarias y la seguridad de los productos. Consideran la diversidad, equidad, inclusión y las condiciones laborales.	Riesgos de Gobernanza Conciernen a la estructura del consejo, la ética empresarial, la transparencia, el cumplimiento normativo y la retribución de directivos. Su objetivo es asegurar la rendición de cuentas y la integridad corporativa.
---	---	---

La metodología de evaluación de riesgos ASG de AECS es rigurosa y abarca múltiples dimensiones. Se inicia con una fase de identificación que considera factores internos y externos, como el análisis de materialidad, el seguimiento de tendencias sectoriales y regulaciones emergentes. Cada riesgo se valora según su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial financiero, operativo y reputacional. AECS emplea herramientas cuantitativas y cualitativas, además de análisis de escenarios de estrés, para una comprensión exhaustiva. Este proceso se revisa periódicamente para adaptarse a un entorno dinámico.

La gestión de riesgos ASG no se trata de forma aislada, sino que se integra plenamente en la estrategia global de Admiral Group, según lo decidió el Consejo de Administración en octubre de 2023. Esto garantiza que los riesgos ASG reciban la misma consideración que los riesgos financieros u operativos tradicionales en la toma de decisiones y la asignación de recursos. Los comités de riesgo y la alta dirección supervisan activamente la implementación de políticas y controles, asegurando un cumplimiento estricto y fomentando una cultura de responsabilidad en toda la organización.

5.2 Evaluación y Mitigación de Riesgos

En AECS, la evaluación y mitigación de riesgos es un proceso clave tras la identificación inicial de los riesgos ASG. Este proceso permite comprender las posibles amenazas y tomar medidas proactivas para proteger la sostenibilidad y la reputación de AECS. La sostenibilidad está integrada en la estrategia global de Admiral Group y nuestra metodología establece controles eficaces y fomenta la mejora continua en línea con esta visión.

01	02
Identificación de Riesgos Se identifican de forma proactiva los riesgos ASG, considerando factores internos y externos, análisis de materialidad y seguimiento de tendencias regulatorias y sectoriales.	Evaluación de Impacto y Probabilidad AECS analiza cada riesgo detectado, valorando su probabilidad de materializarse y la magnitud de su impacto. Para ello, la entidad utiliza matrices de riesgo y análisis cualitativos y cuantitativos que ayudan a determinar su criticidad.
03	04
Priorización AECS prioriza los riesgos según su importancia y alineación con sus objetivos. Esto permite enfocar los recursos en aquellos que suponen una mayor amenaza o una mejor oportunidad de optimización.	Medidas de Mitigación AECS elabora planes de acción para reducir la probabilidad o el impacto de los riesgos prioritarios. Estas estrategias abarcan desde nuevas políticas e inversión en tecnología hasta la formación del personal y la reestructuración de procesos.
05	
Supervisión Continua Las medidas de control se integran en su operativa diaria y se supervisan de forma continua. AECS lleva a cabo auditorías periódicas y revisiones de rendimiento para asegurar su eficacia y capacidad de adaptación, ajustando las estrategias según los nuevos escenarios o cambios en el entorno. La aplicación de controles rigurosos es clave para la eficacia de la gestión de riesgos de AECS. Esto implica definir las responsabilidades, automatizar procesos siempre que es posible y formar regularmente a su personal. La mitigación no solo busca evitar consecuencias negativas, sino también reforzar su capacidad de innovar y adaptarse, convirtiendo los desafíos en motores para el crecimiento sostenible y la creación de valor a largo plazo para todos sus grupos de interés.	

5.3 Cumplimiento Normativo y Regulatorio

En AECS, el cumplimiento normativo y regulatorio es clave. Nos adherimos estrictamente a las leyes, normativas y estándares del Grupo y del sector, no solo porque es una obligación legal, sino porque es la base de nuestra integridad, reputación y sostenibilidad a largo plazo. Nuestra estrategia de cumplimiento, integrada en la estrategia global de Admiral Group busca establecer un marco sólido que nos permite anticipar, prevenir y gestionar eficazmente los riesgos de incumplimiento, fomentando así una cultura de ética y responsabilidad.



Seguimiento Proactivo

Nos mantenemos al tanto de los cambios en las leyes, normativas y estándares del sector, tanto a nivel nacional como internacional, para poder adaptar nuestras políticas internas y procedimientos operativos.



Programas de Cumplimiento

Implementamos programas de Cumplimiento teniendo en cuenta los riesgos de cada área de negocio, con políticas internas claras, y ayudamos a las áreas a implementar controles internos rigurosos para garantizar el cumplimiento de la normativa.



Formación y Concienciación Constante

Todos los 296 empleados reciben formación periódica sobre las políticas relevantes.



Canales de Denuncia y Auditorías

Disponemos de vías confidenciales para la denuncia de irregularidades y realizamos revisiones internas de forma regular para evaluar la eficacia de nuestros programas y ajustarlos cuando es necesario.

Este enfoque integral no solo reduce los riesgos legales, financieros y no financieros, sino que también refuerza la confianza de todos nuestros grupos de interés. Al operar con la máxima transparencia y responsabilidad, AECS se consolida como un socio fiable y una empresa ejemplar, contribuyendo a un entorno empresarial más justo y sostenible.

5.3.1 Lucha contra la Corrupción y el Soborno

AECS, como parte del Grupo Admiral, valora su reputación y exige a todos sus empleados y partes interesadas el más alto estándar ético. El Grupo requiere que sus empleados actúen con honestidad, integridad y equidad en todas sus actividades profesionales.

	
Código Ético Define los valores y principios de conducta de obligado cumplimiento para todos los empleados y salvaguarda la reputación e intereses de AECS.	Función de Cumplimiento Supervisa el cumplimiento normativo y ético en toda la organización.

Responsabilidades de la Función de Cumplimiento

 Apoya y promueve la gestión ética en AECS, conforme al Código Ético y las políticas de Admiral.	 Supervisa el Plan de Cumplimiento Normativo de AECS para garantizar la conformidad con las leyes y regulaciones aplicables.
 Establece y mantiene un sistema de gestión y control de riesgos de cumplimiento.	 Ofrece asesoramiento especializado sobre los requisitos y cambios normativos aplicables.
 Supervisa la información relativa a la gestión del riesgo de conducta.	 Monitorea el Modelo de Cumplimiento Penal.

5.3.2 Políticas y Controles de Gestión de los Delitos Financieros y Anticorrupción

AECS se adscribe a la Política de Gestión de los Delitos Financieros y Anticorrupción del Grupo Admiral, la cual detalla las responsabilidades de sus empleados con el fin de prevenir la comisión de delitos financieros, incluida la corrupción de manera efectiva, garantizando así que:

		
Prevención de Delitos Se previene la comisión de delitos financieros y la corrupción de manera efectiva.	Sistemas y Controles Se asegura la existencia de sistemas y controles robustos para detectar, prevenir y evitar delitos financieros.	Conformidad Legal Se garantiza el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en todas las jurisdicciones donde opera.

Esta Política es de obligado cumplimiento para todos los empleados, directores, agentes, consultores, contratistas y cualquier otra persona o entidad vinculada a AECS. Asimismo, prohíbe de forma explícita cualquier incentivo que suponga una ganancia o ventaja comercial o personal para AECS, para el receptor, o para cualquier persona o entidad asociada a estos, cuando la intención es influir de manera inapropiada en sus decisiones.

Si bien AECS no es sujeto obligado por la Ley de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, la Política de Grupo adoptada por AECS aborda crímenes como el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. El propósito de esta Política es asegurar la existencia de sistemas y controles robustos para detectar, prevenir y evitar delitos financieros en todo el Grupo, garantizando así el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en todas las jurisdicciones donde opera.

5.3.3 MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES Y CANALES DE DENUNCIA

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

AECS cuenta con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales para fomentar una cultura de cumplimiento. Su objetivo es prevenir y detectar comportamientos delictivos, según el Código Penal español, incluyendo los relacionados con la corrupción.

El Modelo se basa en una Política que se revisa y aprueba anualmente, y que especifica:



Canales de Denuncia

AECS pone a disposición de sus empleados canales y procedimientos para comunicar cualquier irregularidad o duda.

Asimismo, AECS se rige por la Política de Denuncia de Irregularidades del Grupo. Esta política garantiza que los empleados pueden comunicar malas prácticas sin temor a represalias, con la posibilidad de presentar denuncias anónimamente. AECS cuenta también con una Guía de Denuncia de Irregularidades, la cual detalla los canales de comunicación internos y externos, el proceso de gestión de la denuncia y la protección del informante.

5.4 Continuidad Operativa y Resiliencia

AECS opera sin interrupciones y se recupera rápidamente de contratiempos, una capacidad necesaria para la estabilidad y para mantener la confianza de las partes interesadas. Por ello, AECS desarrolla un marco de Continuidad Operativa y Resiliencia que abarca desde la planificación hasta la gestión de crisis, aplicando medidas preventivas. Este enfoque permite anticipar, preparar y reaccionar con eficacia ante situaciones disruptivas, como desastres naturales, fallos tecnológicos o pandemias.

01

Planificación y Prevención

AECS elabora y actualiza planes de continuidad de negocio (BCP) y de recuperación ante desastres (DRP). Estos planes identifican las funciones críticas, establecen los objetivos de tiempo y puntos de recuperación (RTO y RPO), y definen los recursos y el personal necesarios para garantizar la operatividad esencial.

03

Recuperación y Reanudación

Las estrategias de recuperación de AECS buscan minimizar el tiempo de inactividad y asegurar que todas las operaciones se reanuden. Para ello, la entidad cuenta con soluciones de respaldo de datos, infraestructuras redundantes y acuerdos con proveedores que protegen su cadena de suministro.

02

Gestión y Respuesta a Crisis

AECS establece protocolos para la gestión de crisis. Esto incluye la formación de equipos de respuesta, la asignación de roles y responsabilidades, y la puesta en marcha de canales de comunicación internos y externos. La entidad realiza simulacros periódicos para comprobar la eficacia de estos protocolos.

04

Mejora Continua y Resiliencia

AECS promueve una cultura de resiliencia en la organización, revisando y actualizando sus planes. Aprende de los incidentes pasados y se adapta a los nuevos riesgos y tecnologías, lo que fortalece su capacidad a largo plazo.

La aplicación de estas medidas protege a AECS de interrupciones y le permite innovar y mantener su ventaja competitiva. Al garantizar la continuidad de sus operaciones, AECS asegura el valor que entrega a sus clientes y socios, contribuyendo así a un futuro más seguro y sostenible para todos.

5.4.1 Resiliencia Operativa Digital: Cumplimiento DORA

El Reglamento (UE) 2022/2554 sobre Resiliencia Operativa Digital (DORA - Digital Operational Resilience Act), de obligado cumplimiento a partir del 17 de enero de 2025, establece un marco normativo para la gestión de los riesgos tecnológicos en el sector financiero. Como entidad aseguradora supervisada por la DGSFP, AECS establece un plan de cumplimiento y alcanza su plena adaptación a finales de 2025.

Marco Regulatorio y Aplicabilidad

DORA establece requisitos uniformes en la seguridad de redes y sistemas de información para todas las entidades financieras de la UE, incluidas las aseguradoras. Esta normativa se basa en cinco pilares que AECS integra en su gestión de riesgos tecnológicos.

Los Cinco Pilares de DORA



Gestión de Riesgos TIC

Marco integral para gestionar los riesgos asociados a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que abarca la identificación, protección, detección, respuesta y recuperación ante incidentes tecnológicos.



Notificación de Incidentes

Protocolos claros para clasificar, notificar e informar sobre incidentes TIC a las autoridades supervisoras, establece plazos y criterios específicos según la gravedad.



Pruebas de Resiliencia Operativa Digital

Programa de pruebas periódicas que incluye evaluaciones de vulnerabilidades, análisis de escenarios, pruebas de penetración y, para las entidades de mayor relevancia, pruebas avanzadas basadas en amenazas (Threat Led Penetration Testing - TLPT), para simular ataques reales.



Gestión de Riesgos de Terceros Proveedores TIC

Procesos de diligencia debida y supervisión continua de los proveedores críticos de servicios TIC, con énfasis en servicios en la nube y otras externalizaciones esenciales.



Intercambio de Información sobre Amenazas

Fomento de la participación en mecanismos de intercambio de información sobre ciberamenazas y vulnerabilidades, tanto con otras entidades del sector financiero como con las autoridades competentes, para mejorar la defensa colectiva.

Gestión de Terceros Proveedores TIC

La dependencia de terceros para servicios TIC esenciales representa un punto crítico para la resiliencia operativa. AECS desarrolla un enfoque robusto para gestionar estos riesgos, asegura que sus proveedores cumplen con los estándares de DORA.



Registro de Proveedores

Mantenimiento de un registro actualizado de todos los proveedores TIC, los clasifica según su criticidad e impacto potencial en las operaciones de AECS.



Evaluación de Riesgos

Realización de evaluaciones de riesgo periódicas a los proveedores críticos de AECS, analiza sus capacidades de seguridad y resiliencia digital de manera exhaustiva.



Cláusulas Contractuales

Inclusión de cláusulas específicas en los contratos con terceros que garantizan la conformidad con DORA, la capacidad de auditoría y la existencia de planes de continuidad del servicio.



Plan de Contingencia

Desarrollo de planes de salida y contingencia para cada proveedor crítico, minimiza la interrupción en caso de fallo o terminación del servicio.

SECCIÓN 6: DATOS CUANTITATIVOS E INDICADORES ASG

En 2025, AECS ha consolidado su compromiso con la sostenibilidad, integrada en la estrategia global de Admiral Group, a través de un desempeño robusto en los indicadores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Estos datos reflejan nuestra dedicación a la gestión responsable, el desarrollo del capital humano y una ética empresarial sólida, superando los resultados del año anterior en diversas áreas clave.

Indicadores Sociales

296

Empleados

Plantilla estable al cierre de 2025, manteniendo el compromiso con el empleo de calidad.

5.911

Horas de Formación

Incremento del 18,7% vs 4.981 en 2024, reforzando el desarrollo profesional.

20

Horas formación/empleado

Promedio anual, superando estándares del sector.

La inversión en formación creció significativamente en 2025, reflejando el compromiso de AECS con el desarrollo continuo del talento. Se mantuvo una estabilidad laboral ejemplar, con 0% de conflictos, lo que subraya un entorno de trabajo positivo.

Diversidad e Inclusión

 57% Mujeres 170 de 296 empleados, manteniendo un equilibrio de género sólido en toda la organización.	 43% Hombres 126 de 296 empleados.
 100% Convenio Colectivo Toda la plantilla está protegida por convenio colectivo, garantizando la totalidad de los derechos laborales.	 0% Conflictos Laborales Un reflejo de un clima laboral positivo, de respeto y armonía dentro de la empresa.

AECS mantiene un equilibrio de género sólido y un entorno laboral armonioso, con la totalidad de su plantilla protegida por convenio colectivo, lo que subraya un compromiso firme con los derechos y el bienestar de sus empleados.

Gobernanza y Ética

 0 Casos de Corrupción Compromiso absoluto con la integridad y la ética empresarial, sin incidentes registrados.	 100% Cumplimiento Normativo Adherencia rigurosa a todas las regulaciones aplicables, asegurando una operación transparente.	 0 Sanciones Regulatorias Evidencia de una gestión transparente y responsable, sin multas ni sanciones por incumplimiento.
---	---	---

Estos indicadores demuestran el compromiso continuo de AECS con la transparencia, la ética empresarial y la mejora continua en sostenibilidad, alineada con la estrategia global de Admiral Group, construyendo un futuro más resiliente y equitativo.

6.1 Información Fiscal y Tributaria

La información fiscal es clave para comprender la salud financiera de AECS. Se detallan a continuación los resultados registrados en el ejercicio 2025, destacando el beneficio antes de impuestos.

1.444.565€

Beneficios antes de impuestos

Resultado positivo al cierre del ejercicio antes de la aplicación del Impuesto de Sociedades.

0€

Cuota líquida Impuesto de Sociedades

Importe a pagar por el Impuesto de Sociedades, calculado sobre el resultado positivo del ejercicio.

835.305€

Beneficios después de impuestos

Resultado final al cierre del ejercicio una vez aplicado el efecto del Impuesto de Sociedades.

Resultados registrados

Estos resultados positivos al cierre del ejercicio 2025 fortalecen la solidez financiera de AECS.

Gestión centralizada

El Impuesto de Sociedades no es liquidado directamente por AECS, sino a través de su entidad vinculada, AIS, como cabecera del grupo fiscal.

Pago a cuenta efectuado

Durante el ejercicio 2025, se realiza un pago a cuenta a AIS por el Impuesto de Sociedades, considerando el beneficio obtenido.

Balance acreedor/deudor generado

Con el beneficio obtenido y el pago a cuenta, se ajusta el saldo con AIS al cierre del ejercicio.

Gestión Consolidada del Impuesto de Sociedades Pagos a Cuenta y Subvenciones Recibidas

Tabla 12 – Información fiscal detallada

Concepto	2025	2024
Pago a cuenta Impuesto de Sociedades a AIS	679.958 €	0,00 €
Subvenciones recibidas	0,00 €	0,00 €

En el ejercicio 2025 se han realizado a pagos a cuenta a AIS en concepto de impuesto de sociedades por importe de 679.958 euros. Dado que la base imponible del ejercicio 2025 es negativa, no corresponde cuota líquida a pagar, por lo que se ha generado un balance deudor con AIS.

Esta diferencia entre el resultado contable positivo (1.444.565 €) y la base imponible negativa se debe principalmente a la compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores y a diferencias permanentes y temporarias entre el resultado contable y fiscal, conforme a la normativa tributaria aplicable.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS (A-D)

A continuación, se presenta un glosario con los términos técnicos y acrónimos clave.



AECS

Admiral Europe Compañía de Seguros, la empresa a la que se refiere este informe.



Admiral Academy

Programa para la formación y el desarrollo profesional.



AEPD

Agencia Española de Protección de Datos, organismo español encargado de la privacidad.



AFSS

Admiral Free Share Scheme. Plan de acciones gratuitas de Admiral Group Plc, cotizadas en la Bolsa de Londres, que se ofrecen a los empleados como parte de la política retributiva.



AIS

Admiral Intermediary Services. Agente vinculado a AECS.



Alcance 1, 2 y 3

Categorías de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) que se usan en la contabilidad de carbono.



ASG

Ambiental, Social y Gobernanza. Criterios de sostenibilidad empresarial.



Balumba

Marca comercial de AECS para seguros de automóvil en España.



Compliance

Cumplimiento de leyes, regulaciones, normas internas y códigos éticos aplicables a la actividad de AECS.



CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive.



DEI

Diversidad, Equidad e Inclusión.



DFSS

Discretionary Free Share Scheme. Plan discrecional de acciones de Admiral Group Plc, otorgadas a empleados seleccionados en función de su contribución y desempeño.



DGSFP

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.



Doble Materialidad

Concepto que considera la relevancia financiera de los impactos de sostenibilidad y los impactos de AECS en la sociedad y el medio ambiente.



DORA

Digital Operational Resilience Act.



Due Diligence

Proceso de investigación y evaluación.



Modelo de las Tres Líneas de Defensa

Marco de gobernanza que estructura la gestión de riesgos en tres niveles: gestión operativa, supervisión de riesgos y cumplimiento, y auditoría interna.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS (E-Z)



eCampus

Plataforma de formación en línea.



EINF

Estado de Información No Financiera.

Documento que informa sobre el desempeño en criterios ESG.



ESG / ASG

Environmental, Social and Governance.

Criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo.



ESRS

European Sustainability Reporting Standards. Normas europeas de información sobre sostenibilidad.



GDPR

General Data Protection Regulation.



GEI

Gases de Efecto Invernadero.



Green Week

Semana anual de concienciación ambiental organizada por Admiral para promover acciones climáticas entre los empleados.



GRI

Global Reporting Initiative.



Horas de Impacto

Programa de voluntariado corporativo que ofrece a los empleados días remunerados para contribuir a sus comunidades.



Ley 11/2018

Ley española de 28 de diciembre sobre información no financiera y diversidad, que regula la elaboración del EINF.



NIS2

Directiva (UE) 2022/2555 sobre Seguridad de Redes y Sistemas de Información, que establece medidas para un alto nivel común de ciberseguridad en la Unión Europea.



ORSA

Own Risk and Solvency Assessment (Autoevaluación de Riesgos y Solvencia). Proceso de evaluación interna de riesgos y necesidades de capital bajo Solvencia II.



Qualitas

Marca comercial de AECS, que distribuye pólizas de seguros en España.



Solvencia II

Marco regulatorio europeo que establece requisitos de capital, gobernanza y transparencia para las entidades aseguradoras.



Stakeholders

Grupos de interés o partes interesadas de AECS.



TCFD

Task Force on Climate-related Financial Disclosures. Marco para la divulgación de información financiera sobre el clima.



Whistleblowing

Sistema o canal para la denuncia de irregularidades.

ANEXOS Y REFERENCIAS

DETALLADAS

ÍNDICE DE TABLAS DEL EINF 2025

Este índice lista las tablas del EINF.

Nº de Tabla	Título	Ubicación/Sección
Tabla 1	Número Total y Distribución de Empleados (296)	Anexo 1
Tabla 2	Número Total y Distribución de Modalidades de Contrato de Trabajo	Anexo 1
Tabla 3	Promedio Anual de Contratos Indefinidos, Temporales y a Tiempo Parcial	Anexo 1
Tabla 4	Número de Despidos	Anexo 1
Tabla 5	Remuneración Media por Género, Edad y Categoría Profesional (€)	Anexo 1
Tabla 6	Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo	Anexo 1
Tabla 7	Número Total de Horas de Formación (5.911 horas) por Categorías Profesionales	Anexo 1
Tabla 8	Número de Accidentes por Sexo	Anexo 1
Tabla 9	Horas de Absentismo	Anexo 1
Tabla 10	Remuneración del Consejo de Administración	Sección 2.2.2
Tabla 11	Remuneración del Personal de Alta Dirección	Sección 2.2.2
Tabla 12	Información Fiscal y Tributaria	Sección 6.1

ANEXO 1: INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO

Este anexo detalla las categorías profesionales y clasificaciones empleadas en AECS. Presenta una distribución exhaustiva de la plantilla por género, edad y tipo de contrato para los años 2024 y 2025, de acuerdo con los requisitos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera. El número total de empleados se mantiene en 296 para ambos años.

Categorías Profesionales

Cat. 1: Alta Dirección	Cat. 2: Dirección y Mandos Sup.
Cat. 3: Mandos Intermedios	Cat. 4: Técnicos y Profesionales
Cat. 5: Personal Adm. y Soporte	Cat. 6: Personal Operativo

Tabla 1 - Número Total y Distribución de Empleados
Desglose por género

Género	2025	2024
Mujeres	170	170
Hombres	126	128
Total	296	298

Desglose por edad

Rango de Edad	2025	2024
<30	21	27
30-50	244	249
>50	31	22
Total	296	298

Desglose por categoría profesional

Categoría	Mujeres 2025	Hombres 2025	Mujeres 2024	Hombres 2024
Categoría 1	3	11	3	11
Categoría 2	14	19	12	20
Categoría 3	18	11	18	10
Categoría 4	70	56	67	54
Categoría 5	58	26	63	30
Categoría 6	7	3	7	3
Total	170	126	170	128

ANÁLISIS DE MODALIDADES DE CONTRATO

Este anexo detalla las modalidades de contrato y su evolución, conforme a los desgloses requeridos por la Ley 11/2018, reflejando un total de 296 empleados.

Tabla 2 - Número Total y Distribución de Modalidades de Contrato de Trabajo

Contratos 2025 vs 2024

Modalidad	Indefinidos 2025		Temporales 2025		Indefinidos 2024		Temporales 2024	
Tiempo parcial	35		0		39		0	
Tiempo completo	261		0		259		0	
Total	296		0		298		0	

Tabla 3 - Promedio Anual de Contratos Indefinidos, Temporales y a Tiempo Parcial

Por Género (2025 vs 2024)

Género	Indef TC 2025		Indef TP 2025		Temp TC 2025		Temp TP 2025		Indef TC 2024		Indef TP 2024		Temp TC 2024		Temp TP 2024	
Mujeres	141		29		0		0		138		32		0		0	
Hombres	119		7		0		0		121		7		0		0	
Total	260		36		0		0		259		39		0		0	

Por Edad (2025 vs 2024)

Rango de Edad	Indef TC 2025		Indef TP 2025		Temp TC 2025		Temp TP 2025		Indef TC 2024		Indef TP 2024		Temp TC 2024		Temp TP 2024	
<30	19		1		0		0		25		2		0		0	
30-50	215		30		0		0		215		34		0		0	
>50	26		5		0		0		19		3		0		0	
Total	260		36		0		0		259		39		0		0	

Por Categoría Profesional (2025 vs 2024)

Categoría	Indef TC 2025		Indef TP 2025		Temp TC 2025		Temp TP 2025		Indef TC 2024		Indef TP 2024		Temp TC 2024		Temp TP 2024	
Cat 1	16		0		0		0		14		0		0		0	
Cat 2	33		0		0		0		32		0		0		0	
Cat 3	28		0		0		0		28		0		0		0	
Cat 4	122		2		0		0		119		2		0		0	
Cat 5	58		27		0		0		64		29		0		0	
Cat 6	3		7		0		0		2		8		0		0	
Total	260		36		0		0		259		39		0		0	

DESPIDOS POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA

Este anexo presenta los despidos por género, rango de edad y categoría profesional.

Tabla 4 - Número de Despidos por Género, Edad y Categoría Profesional

Despidos por Género

Género	2025	2024
Mujeres	4	5
Hombres	4	2
Total	8	7

Despidos por Edad

Edad	2025	2024
<30	1	0
30-50	7	7
>50	0	0
Total	8	7

Despidos por Categoría Profesional

Categoría	2025	2024
Categoría 1	2	1
Categoría 2	1	0
Categoría 3	0	1
Categoría 4	2	0
Categoría 5	3	5
Categoría 6	0	0
Total	8	7

REMUNERACIÓN MEDIA Y BRECHA SALARIAL

Este anexo detalla la remuneración media por género, edad y categoría profesional, así como el análisis de la brecha salarial, conforme a los desgloses relevantes para la transparencia retributiva.

Tabla 5 - Remuneración Media por Género, Edad y Categoría Profesional (€)

Remuneración Media por Género

**Importes en euros*

Género	2025		2024
Mujeres	30.908,47		28.335,13
Hombres	44.635,03		41.820,07

Remuneración Media por Edad

**Importes en euros*

Edad	2025		2024
<30	31.694,03		28.818,12
30-50	36.020,80		33.558,60
>50	46.008,52		47.079,97

Remuneración Media por Categoría Profesional

**Importes en euros*

Categoría	2025		2024
Categoría 1	115.710,87		113.433,50
Categoría 2	64.584,75		61.700,42
Categoría 3	44.338,15		41.735,65
Categoría 4	29.499,13		28.818,80
Categoría 5	21.758,95		19.422,34
Categoría 6	18.445,22		14.550,69

Brecha Salarial por Categoría Profesional

Categoría	Brecha Mínima (2025)	Brecha Media (2025)	Brecha Máxima (2025)	Brecha Mínima (2024)	Brecha Media (2024)	Brecha Máxima (2024)
Categoría 1	(0,15)	0,19	0,37	0,20	0,24	0,40
Categoría 2	(0,12)	0,01	0,33	(0,15)	(0,03)	0,08
Categoría 3	0,05	0,01	(0,07)	0,06	0,03	(0,18)
Categoría 4	0,02	0,12	0,20	0,22	0,16	0,23
Categoría 5	0,06	0,07	0,12	0,00	0,13	0,10
Categoría 6	0,10	0,04	0,02	0,05	0,03	(0,15)

CONVENIO COLECTIVO, FORMACIÓN Y ACCIDENTES

Datos sobre empleados cubiertos por convenio colectivo, horas de formación y accidentes laborales.

Tabla 6 - Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo

País	2025		2024
ESPAÑA	100%		100%
Total	100%		100%

Tabla 7 - Número Total de Horas de Formación por Categorías Profesionales

Categoría	2025		2024
Categoría 1	1.008		88,5
Categoría 2	506		399
Categoría 3	605		443,5
Categoría 4	1.736		1.372
Categoría 5	1.826		829
Categoría 6	230		1.849
Total	5.911		4.981

Tabla 8 - Número de Accidentes por Sexo

Género	2025		2024
Mujeres	5		1
Hombres	0		0
Total	5		1

Tabla 9 - Horas de Absentismo

Género	2025		2024
Mujeres	19.014		26.278
Hombres	6.192		5.466
Total	25.206		31.744

Nota: El absentismo está 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 y permiso por enfermedad. La baja por maternidad no está incluida en el cálculo del absentismo.

ANEXO 2: ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Este anexo presenta el índice detallado de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad. Se indica la materialidad para AECS, los estándares GRI aplicados y las referencias a las secciones correspondientes del informe.

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
MODELO DE NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio: – Entorno empresarial. – Organización y estructura. – Mercados en los que opera. – Objetivos y estrategias.	GRI 2-1	Sección 1	
Principio de materialidad	GRI 3-1 / GRI 3-2	Sección 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	Sección 1.5 y Sección 5	

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa		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.
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		Aspecto no material para AECS	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		Aspecto no material para AECS	
Aplicación del principio de precaución.		Aspecto no material para AECS	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		Aspecto no material para AECS	
CONTAMINACIÓN			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica).		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			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-2	Sección 3.1	Las acciones para combatir el desperdicio de alimentos no se considera un aspecto material por la operativa de negocio de la Sociedad.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Aspecto no material para AECS	
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1	Sección 3.2	La 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
Consumo de materias primas.		Aspecto no material para AECS	
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	Aspecto no material para AECS		
Consumo, directo e indirecto, de energía.	GRI 302-1	Sección 3.2	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		Aspecto no material para AECS	
Uso de energías renovables.		Aspecto no material para AECS	
CAMBIO CLIMÁTICO			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.		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.
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 305-5	Sección 3.1 y sección 3.2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente.	GRI 305-5	Sección 3.1 y sección 3.2	
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.		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
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		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	Sección 2 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	GRI 2-19		
Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 2-19		
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	Sección 2 y Anexo 1	
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 406-1		
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 406-1		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1		

DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOCIEDAD

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	Sección 4.1	
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			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-1	Sección 5.3	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2	Sección 5.3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 415-1	Sección 5.3	

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	Sección 4.4	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		Sección 4.4	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		Sección 4.4	
Acciones de asociación o patrocinio		Aspecto no material para AECS	Las actividades de patrocinio tienen lugar a través de AIS: ver sección 2 del EINF 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	Sección 4.2	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-2 y GRI 414-1	Sección 4.2	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-2 y GRI 414-1	Sección 4.2	
CLIENTES			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 y GRI 417-1	Sección 4.2.3, 4.2.4 y 4.3	
Sistemas de reclamación	GRI 416-1 y GRI 417-1	Sección 4.2.3, 4.2.4 y 4.3	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 416-1 y GRI 417-1	Sección 4.2.3, 4.2.4 y 4.3	
INFORMACIÓN FISCAL			
Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4	Sección 6.1	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	Sección 6.1	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-4	Sección 6.1	
OTRAS CUESTIONES			
Gobierno Corporativo	GRI 2-9	Sección 1.3	

DATOS DE CONTACTO

Para cualquier aclaración sobre la información o el desempeño de AECS, contacte con AECS en la siguiente dirección:



Email:

info@admiraleurope.com



Dirección postal:

Admiral Europe Compañía de Seguros, S.A.U.
Calle Rodríguez Marín, 61, 1ª planta
28016 Madrid, España



Sitio web:

<https://www.admiraleurope.com>