

ABIG Holding de España, S.L.



ASSURANT®

**ABIG HOLDING DE ESPAÑA, S.L.
y sociedades dependientes**

Estado de Información No Financiera

31 de diciembre de 2023



**ABIG Holding de España, S.L.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2023



Informe de verificación independiente

Al socio único de ABIG Holding de España, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de ABIG Holding de España, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de ABIG Holding de España, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de ABIG Holding de España, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en apartado "1. Acerca de este capítulo", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.



ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Laura Nohales Duarte

24 de julio de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2024 Núm. 01/24/19478

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADA DE ABIG HOLDING de España, S.L.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADA DE ABIG HOLDING de España, S.L.	1
1. Acerca de este capítulo	3
2. Modelo de negocio	5
2.1 Mercados en los que opera	6
2.2 Objetivos y estrategias de la compañía	6
Valores	7
2.3 Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio	10
2.4 Gestión de riesgos no financieros	11
I. Proceso de identificación de riesgos	12
II. Proceso de gestión de riesgos climáticos	12
III. Riesgos identificados (riesgos de transición y riesgos físicos)	13
3. Cuestiones medioambientales	16
3.1 Gestión del Riesgo frente a cuestiones ambientales	16
3.2 Datos de consumos directos e indirectos	18
3.3 Huella de carbono alcances 1 y 2	19
3.4 Consumo de papel y tóner	20
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
4.1 Empleo	21
I. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	23
II. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	24
III. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28
IV. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	28
V. La remuneración media de los consejeros y alta dirección	30
4.2. Organización del tiempo de trabajo	31
I. Organización del tiempo de trabajo	31

II. Número de horas de absentismo.....	31
III. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.....	31
4.3. Salud y seguridad	32
4.4. Relaciones sociales.....	35
4.5. Formación	37
Políticas implementadas en el campo de la formación	37
4.6. Igualdad y diversidad	38
5. Respeto de los Derechos Humanos	40
6. Lucha contra la corrupción y soborno	41
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	41
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	43
6.3. Donaciones a la comunidad	44
7. Sociedad.....	46
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	46
II. Acciones de asociación y patrocinio	46
7.2. Consumidores y clientes	47
7.3. Subcontratación y proveedores.....	51
7.4. Información fiscal.....	51
ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.....	53

1. Acerca de este capítulo

El presente Estado de Información No Financiera que forma parte del Informe de Gestión de ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes como un informe aparte, ha sido elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices relativas a la divulgación de información no financiera de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo. Su fin es determinar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

Este informe aspira a dar cumplimiento a dichas exigencias normativas mediante la presentación de la información indispensable de la Compañía para el conocimiento de su situación, su evolución y sus resultados, así como el impacto de su actividad con relación a los aspectos ambientales, los aspectos sociales, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Se incluirán, a su vez, las medidas adoptadas para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Asimismo, se ha seguido como marco internacional de información, la guía de la Global Reporting Initiative (en adelante, GRI) de los indicadores seleccionados de acuerdo con la última versión actualizada en diciembre de 2021.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes, en adelante ABIGH o el Holding, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

ABIGH forma parte del Grupo Assurant International Division Limited (en adelante Grupo o Assurant), uno de los mayores grupos aseguradores, propiedad al 100% de Assurant Inc. ABIGH es la sociedad dominante de todas las filiales del Grupo en Latinoamérica.

En 2023, en base al análisis de materialidad realizado para Assurant Europe con el fin de analizar los diferentes impactos en Europa y tras un ejercicio de correlación de los aspectos resultantes

en la matriz con la Ley española 11/2018, se han determinado materiales todos los KPIS a excepción de:

- Consumo de agua.
- Acciones tomadas para preservar la biodiversidad.
- Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas.

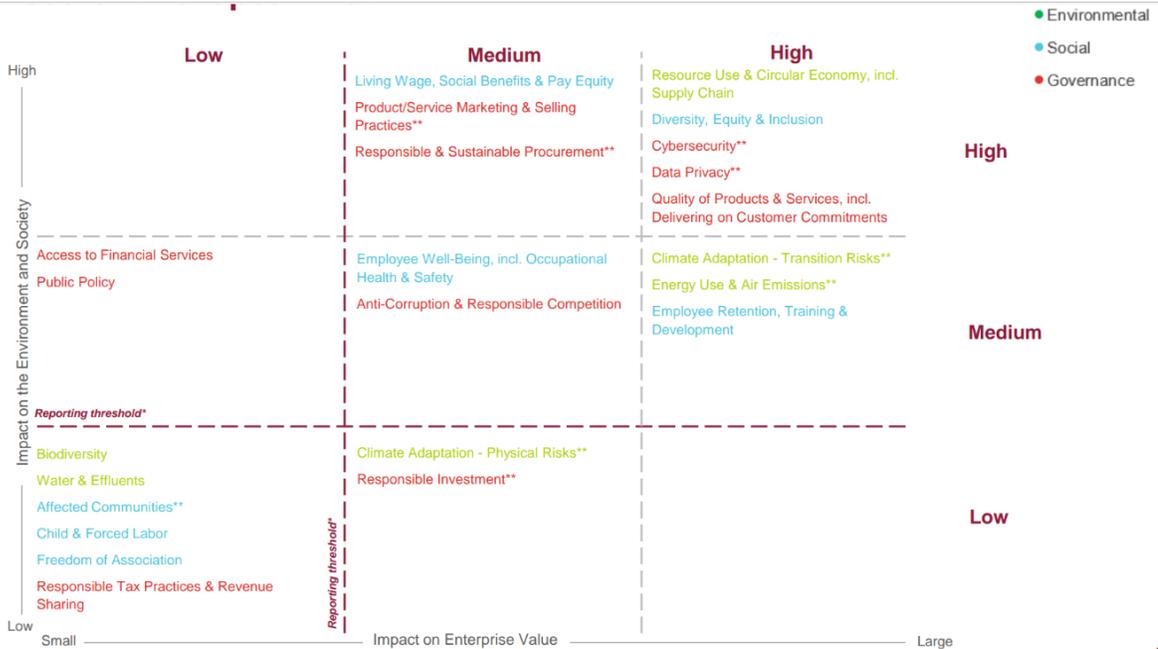


Gráfico. Matriz de materialidad de Assurant Europe.

Con respecto a la materialidad de 2022, se han producido modificaciones en la materialidad de algunos aspectos, mayormente medioambientales, tras el análisis de distintos peers del sector, los competidores, sus mejores prácticas y la relevancia interna.

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada uno de los temas materiales. Estos temas se han determinado a partir de un análisis de materialidad realizado por ABIGH. Se han tomado como referencia aquellos aspectos relevantes de manera interna y externa para el Holding. A nivel de relevancia externa se han tenido en cuenta el análisis de materialidad realizado por distintos peers del sector, así como el análisis de referentes del sector considerados como "Mejores prácticas". A nivel de relevancia interna, se tiene en cuenta la materialidad del Grupo, al igual que los temas más relevantes considerados por ABIGH. El resultado de este determina el grado de relevancia para el reporte de los distintos indicadores del presente informe análisis.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

2. Modelo de negocio

ABIG Holding de España, S.L., es una sociedad holding de seguros con sede en España de un subgrupo de entidades, formando a su vez un subgrupo como parte del Grupo, Grupo Assurant International Division Limited.

La sociedad matriz de ABIGH se constituyó el 6 de agosto de 1998, con domicilio social en la calle Pedro de Vera, nº3, 1ª-A, 35003, Las Palmas de Gran Canaria.

En lo que respecta a la organización y a su estructura, el Holding cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

Este holding está compuesto por numerosas filiales, consolidadas por ABIGH, pertenecientes al Grupo:

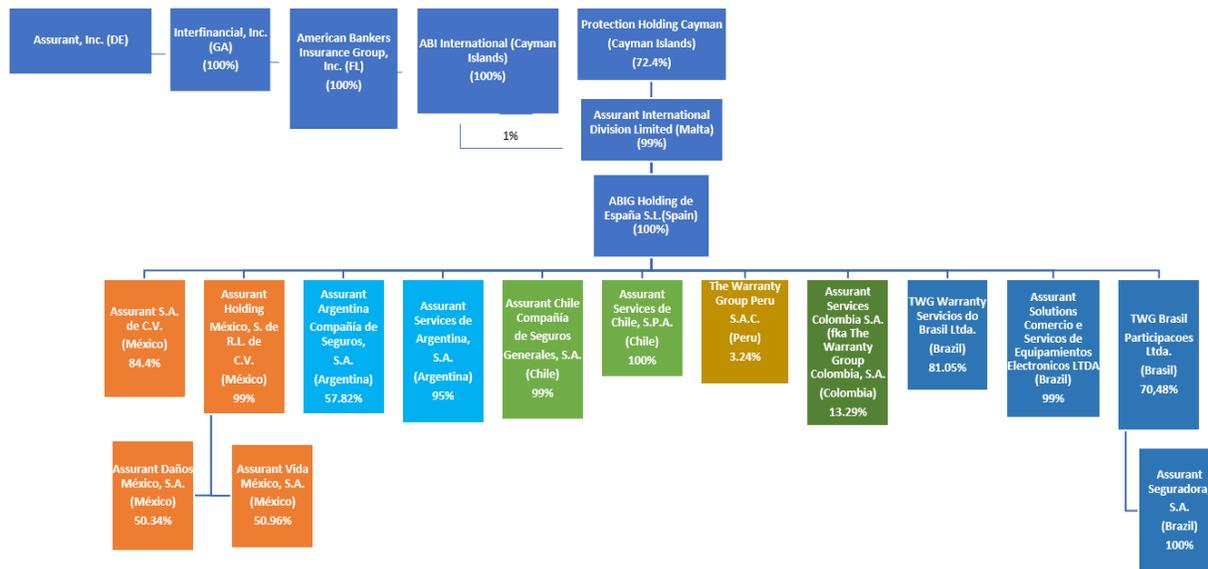


Gráfico. Estructura corporativa de Grupo Assurant International Division Limited.

Assurant se asocia con clientes líderes en sus sectores para ofrecer a los consumidores una amplia gama de productos y servicios de seguros. El Grupo opera en los mercados de América del Norte, Latinoamérica, Europa y Asia. Son las filiales latinoamericanas las que consolidan en España a través del Holding.

Las partes vinculadas con las que ABIGH ha realizado transacciones durante el ejercicio y se incluyen en el perímetro del Estado de Información No Financiera, así como el perímetro de las Cuentas Anuales 2023 son las siguientes, siendo el principal sector de las filiales el asegurador:

ABIG Holding de España, S.L. es la sociedad dominante de un grupo formado por las siguientes sociedades dependientes al cierre del ejercicio 2023: Assurant Argentina Compañía de Seguros, S.A., Assurant Holding México, S. de R.L de C.V., Assurant Services de Chile, S.p.A., Assurant Solutions Comercio e Servicios de Equipamientos Electronicos. LTDA, Assurant Services de Argentina S.A, Assurant Chile Compañía de Seguros Generales S.A, TWG Warranty Serviços do Brasil Ltda, Assurant S.A de C.V, TWG Brasil Participacoes Ltda, así como las subsidiarias respectivas de éstas.

Quedan fuera del perímetro del EINF, Assurant Services Colombia, S.A. y The Warranty Group Peru S.A.C., así como las subsidiarias respectivas de éstas.

La Sociedad Assurant Servicios Corporativos S.A. de C.V. de México ha sido absorbida durante el 2023 por Assurant S.A. de C.V.

La actividad de ABIGH consiste en la tenencia y administración de títulos y acciones. El objeto social, según el artículo segundo de los Estatutos Sociales de ABIGH es el siguiente:

“... la adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos y acciones o cualquier forma de representación de participaciones en el capital de entidades residentes y no residentes, de acuerdo con el artículo 129 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, así como la gestión y colocación de los recursos financieros propios y del grupo empresarial del que forme parte. El objeto social incluye la prestación de servicios, incluyendo los servicios financieros, a las entidades participadas y a otras entidades vinculadas.

Tales actividades podrán ser desarrolladas por la Sociedad, bien en forma directa, o bien en cualesquiera otras formas admitidas en derecho, como la participación en calidad de socio y/o accionista en otras entidades de objeto idéntico o análogo.

Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la ley exija requisitos especiales que no pueden ser cumplidos por la Sociedad.

Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas de las actividades comprendidas en el objeto social algún título profesional, o autorización administrativa, o inscripción en Registros Públicos, dichas actividades deberán realizarse por medio de persona que ostente dicha titularidad profesional y, en su caso, no podrán iniciarse antes de que se hayan cumplido los requisitos administrativos exigidos”.

2.1 Mercados en los que opera

Las sociedades que forman parte de ABIGH operan principalmente en Latinoamérica, ubicadas en: Argentina, Brasil, Chile y México.

Todas las operaciones en Latinoamérica son controladas por ABIGH, con sede en España.

2.2 Objetivos y estrategias de la compañía

Como se ha mencionado anteriormente, ABIGH consolida la actividad de las principales filiales de Assurant en Latinoamérica. Es por ello por lo que prevalecen los principales objetivos y estrategias de Assurant, ya que sirven como marco de referencia para las distintas filiales. Es el propio Consejo de Administración de Assurant (en adelante, "el Consejo"), el Comité de Dirección y los empleados de las compañías de Assurant (Latinoamérica) los que defienden la importancia

de las prioridades medioambientales, sociales y de gobierno ("ESG por sus siglas en inglés") para apoyar la estrategia del Grupo a largo plazo. El Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo del Consejo supervisa los asuntos ESG de Assurant, y junto con el Comité de Compensación, supervisa los programas de gestión del capital humano, incluidos los esfuerzos y el compromiso de la empresa con la diversidad, la igualdad y la inclusión. El Consejo supervisa directamente las cuestiones ESG relacionadas con la estrategia de la empresa. El consejero delegado, junto con el director administrativo y el vicepresidente senior de relaciones con los inversores y sostenibilidad, establecen la dirección estratégica en colaboración con el Comité de Dirección.

Anualmente, se hace un seguimiento a nivel Grupo de las métricas clave relacionadas con los pilares fundamentales que componen el Marco Estratégico ESG de Assurant.

Valores

Somos reconocidos por introducir ideas nuevas en el mercado, convirtiendo el conocimiento en una ventaja competitiva. Con décadas de experiencia, estamos preparados para anticiparnos a los desafíos de nuestros clientes y detectar oportunidades que los ayudan a tener éxito. Nuestros valores nos mantienen firmes y nos recuerdan qué es lo que más nos importa. Son fundamentales para comprender nuestra identidad y nuestra manera de relacionarnos. Estos valores, compartidos por ABIGH, dan vida a las expectativas marcadas, estableciendo una pauta de comportamiento que los empleados han de esforzarse por hacerla cumplir.

El principal propósito es ayudar a las personas a prosperar en un mundo conectado. Se apuesta por la innovación, introduciendo nuevas ideas en el mercado que conviertan los conocimientos en ventajas competitivas. Con décadas de experiencia, el Grupo está bien preparado para anticiparse a los retos de los clientes y consumidores y detectar oportunidades para ayudarles a triunfar. Los valores del Grupo son la razón de ser y la base para cómo relacionarse con los grupos de interés, así como los valores que todos los empleados deben seguir.

Los valores del Grupo dan vida a las expectativas que se han establecido como empresa: simplificar lo complejo (sentido común), abrazar la inclusión y la conducta ética (decencia común), impulsar la innovación (pensamiento poco común) e impulsar la creación de valor (resultados poco comunes).

- Sentido común

Buscamos soluciones concretas para simplificar la vida de nuestros clientes y consumidores.

- Pensamiento poco común

Nunca estamos satisfechos con el estado actual de las cosas. Buscamos perspectivas distintas y superamos las dificultades. Creemos que siempre hay una manera de aprovechar al máximo nuestros éxitos.

- Decencia común.

Actuamos con integridad. Tratamos a los demás con respeto. Somos honestos, transparentes y estamos empeñados en hacer lo correcto.

- Resultados fuera de lo común

Nos enfocamos en soluciones prácticas que produzcan resultados medibles. Abordamos cada reto con urgencia y nos esforzamos por superar todas las expectativas.

Diversidad e inclusión

En Assurant y ABIGH celebramos las diferencias que nos hacen ser quienes somos. Al reunir equipos extraordinarios de distintas razas, etnias, religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, edades, capacidades y experiencias, somos capaces de reflejar mejor las comunidades globales en las que vivimos y trabajamos. Nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) nos permite trabajar para eliminar barreras, garantizando la equidad para todos. Fomentar una plantilla diversa, equitativa e inclusiva que refleje los clientes y los mercados globales a los que servimos es un estímulo para fomentar la innovación.

Seguimos reforzando nuestras prácticas de contratación y talento para identificar y eliminar los prejuicios inherentes que podrían influir en los resultados, incluida la formación obligatoria en materia de diversidad en toda la empresa y los requisitos de selección y entrevista para todas las vacantes a nivel de alto directivo y superior. Nos centramos en la inclusión a través de programas globales y, unido a la formación a los empleados, se proporciona un foro donde se ponen de relieve las experiencias de los grupos menos representados, se plantean y se amplían temas importantes para ellos. Apoyamos causas de justicia social a través de la Fundación Assurant, y nos asociamos con organizaciones sin ánimo de lucro para ofrecer oportunidades de desarrollo de liderazgo a mujeres y otros grupos diversos.

A través de la Fundación Assurant, apoyamos iniciativas de justicia social, causas contra el racismo y organizaciones para personas con discapacidad, además de aumentar la visibilidad de nuestro compromiso con el desarrollo y la innovación mediante asociaciones estratégicas.

La prioridad se fija en añadir valor a cada paso del camino. El Grupo, y a su vez ABIGH, forma parte de un ecosistema más amplio que impulsa las experiencias digitales en todos los negocios. El éxito y la satisfacción derivada de alcanzar los objetivos se derivan del deseo de ayudar a todas las partes interesadas (clientes, consumidores, compañeros, comunidades e inversores) a crecer y prosperar dentro de ese ecosistema.

Ayudar a las personas a prosperar es la esencia del Grupo, y es fundamental mantener este compromiso para garantizar el crecimiento en el futuro. Por ello, se pone especial énfasis en las siguientes acciones:

REFORZAR EL TALENTO: El talento de Assurant es fundamental para la capacidad de anticipar y apoyar las necesidades cambiantes de los grupos de interés, mantener relaciones positivas con

ellos y contribuir con ideas innovadoras para mejorar su experiencia general. Está comprobado que las culturas inclusivas y los equipos diversos rinden más, por lo que se hace un esfuerzo por mantener una plantilla que reflejen experiencias, orígenes y perspectivas globales. Cuando los empleados prosperan, también lo hace el Grupo.

Nuestra capacidad para atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos es un factor crítico para nuestro éxito. Nuestra estrategia de talento se centra en el compromiso de los empleados y en programas de apoyo al desarrollo profesional. Creemos que estos programas y oportunidades crean una cantera de talento y liderazgo necesaria para impulsar y cumplir nuestra estrategia a largo plazo. Por ejemplo, Assurant cuenta con una serie de programas de formación específicos para contratar a empleados en una amplia gama de puestos.

UNA MAYOR ATENCIÓN AL CRECIMIENTO: el Grupo goza de una posición única en toda la cadena de valor de las principales compras y decisiones de los consumidores. Como tal, existen atractivas oportunidades de crecimiento a medida que se cumple el compromiso de apoyar y mantener las compras de los consumidores conectadas y protegidas. Entre estas oportunidades destacan las asociaciones existentes en los negocios de móviles, automóviles y alquileres de Assurant. Aprovechando los conocimientos únicos sobre las tendencias de los consumidores, se buscan ampliar constantemente las capacidades y profundizar en las relaciones con los clientes existentes con soluciones que ayudan a las personas a prosperar en un mundo conectado.

DIFERENCIARSE A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE: Se está ampliando el enfoque digital, creando capacidades de prestación de servicios más rápidas para el consumidor conectado. En esta línea, se trabaja para facilitar a los consumidores el inicio y la finalización de sus reclamaciones a través de herramientas digitales.

ADOPTAR UNA MENTALIDAD DE CREACIÓN DE VALOR: Se está replanteando la forma de trabajar para ayudar a todo el mundo en Assurant a conectar su función personal directamente con la estrategia y las prioridades de la empresa.

Una de las formas de hacerlo, con la vista puesta en la mejor manera de apoyar nuestro negocio y capacitar a nuestro talento, es reconocer el beneficio de los acuerdos de trabajo flexibles para nuestro negocio, clientes y empleados y, como tal, desde 2022, comenzó una iniciativa para permitir un cambio a largo plazo hacia un modelo de trabajo híbrido. Aunque seguiremos fomentando la participación en persona en momentos clave para apoyar nuestra cultura y fomentar el compromiso, el desarrollo y la innovación, creemos que los acuerdos de trabajo flexibles seguirán siendo una ventaja competitiva clave.

2.3 Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio

En línea con la tendencia marcada por los ejercicios 2021 y 2022, el mercado asegurador sigue atravesando una etapa de profunda transformación marcada por los acontecimientos económicos, sociales, medioambientales y sanitarios, principalmente por el fenómeno del cambio climático y la digitalización. Para 2025, el 30% de la economía global estará relacionada con ecosistemas digitales, pero el sector de seguros todavía no ha tenido una evolución hacia este tipo de sistemas. En este sentido, es de vital importancia posicionarse en entornos digitales.¹

En un entorno donde los resultados financieros han sido muy estables en el tiempo, la preocupación real por la continuidad de esta tendencia permanece. El incremento de la inflación y sus repercusiones, en términos de gastos generales de las compañías y de costes medios de los siniestros, y el incremento de frecuencia en ciertos ramos, presagiaban una recesión económica. Sin embargo, los peores temores no se han materializado, permitiendo a algunas aseguradoras acelerar su transformación y aprovechar las oportunidades de crecimiento. Aun así, persiste cierta incertidumbre macroeconómica, siendo la resiliencia un objetivo crítico.²

En 2023, según un informe de CEPAL, la actividad económica de América Latina y el Caribe continúa en una senda de bajo crecimiento de la actividad económica, con una tasa variación anual del PIB estimada del 2,2%. Para 2024, se espera que la tasa de crecimiento del PIB en América Latina y el Caribe sea del 1,9% en promedio, y que se mantenga la dinámica de bajo crecimiento. Todas las subregiones (América del Sur, Caribe, Centroamérica y México) crecerían menos que en 2023.³

Frente a este informe, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional prevén un crecimiento más optimista para la región, estimando su evolución en un 2,3% para 2024 y un 2,5%, para 2025.⁴

Específicamente para la región de Latinoamérica, se estima un crecimiento esperado de las primas acorde a la recuperación económica. Así se prevé un incremento en las primas de L&H y de vida de un 3,4% en 2024, y del 3,5% de las primas de salud⁵.

Además, el sector se enfrenta a retos y oportunidades como la gestión del talento, la adopción de Inteligencia Artificial (IA) y tecnologías emergentes o la implementación de estrategias de digitalización.⁶ Considerar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno como una característica esencial del modelo de negocio influye en la forma de hacer negocio, siendo otro factor que considerar, cada vez más importante en las estrategias de las compañías del sector

¹ [11 Encuentro del Sector Seguros IESE - CIF](#)

[Los retos del Sector Asegurador en un contexto de incertidumbre \(ey.com\) sector Seguros IESE - CIF \(ey.com\)](#)

² [Los retos del Sector Asegurador en un contexto de incertidumbre \(ey.com\), ey-2024-global-insurance-outlook-report-v2.pdf](#)

³ [Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2023, Comisión Económica para América Latina y el Caribe \(CEPAL\), 2023.](#)

⁴ [Global Economic Prospects, World Bank Group, 2024](#)

⁵ [Swiss Re - Latin America market report 2023](#)

⁶ [2024 Global Insurance Outlook, Deloitte, 2024](#)

asegurador⁷. Muchas aseguradoras ya han empezado a incorporar consideraciones de riesgo climático en sus procesos de inversión, aunque en lo relativo al lanzamiento de nuevos productos y de procesos de suscripción se mantienen sin cambios, en su mayoría. Por ahora, se prevén dos eventos para el 2024: el fin del Niño global y una posible Niña.⁸

Sin embargo, las perspectivas para los mercados aseguradores a nivel mundial se mantienen en una situación de incertidumbre, con un crecimiento del PIB global que, a pesar de ello superaría el 1,5%.⁹

Específicamente para la región de Latinoamérica, se espera que el crecimiento de las primas vaya en consonancia con la recuperación económica, la normalización de algunas ratios de siniestralidad y los reajustes en los precios de los negocios de no vida, aspectos que favorecerán el desempeño asegurador¹⁰.

En este contexto, el Holding actúa guiado por las necesidades y expectativas de sus clientes, habilitado por las tecnologías digitales, y posicionado para adaptarse al impacto causado por la inflación, la guerra de Ucrania, y, en cualquier caso, a los cambios que definirán el negocio no sólo hoy, sino también mañana.

De nuevo, las perspectivas económicas se presentan complejas para la región en los próximos años. Para 2024, se prevé una reducción en la inflación, ligada a una desaceleración económica, con incertidumbre respecto a la toma de decisiones de los bancos centrales en las tasas de interés. Así, La Comisión Económica para América Latina proyecta un crecimiento económico de un 1,9%.¹¹

2.4 Gestión de riesgos no financieros

Los responsables de la dirección de la estrategia de riesgos dependen directamente de la Dirección del Grupo, aplicando así al entorno de negocio de ABIGH. Además, desde Assurant se supervisan las acciones y políticas relacionadas con el clima, y de la mitigación y gestión de riesgos.

El marco de gestión de riesgos de la compañía se extiende hacia abajo en la empresa a través de varios comités de gestión. Las cuestiones relacionadas con el clima inherentes a los seguros inmobiliarios del Grupo son supervisadas por el Comité de Riesgos de Reaseguro a nivel de dirección.

Se realizan actualizaciones trimestrales por parte del director de Estrategia y Riesgos de Assurant donde se incluye el apetito de riesgo de la compañía en relación con el reaseguro, los cambios en el riesgo catastrófico y las cuestiones importantes relacionadas con el clima en las zonas propensas a las catástrofes en las que el Grupo realiza o planea realizar actividades.

⁷ [Creating value, finding focus: Global Insurance Report 2022 | McKinsey](#)

⁸ [Fenómeno de El Niño 2023-2024 América Latina y el Caribe, Programa Mundial de Alimentos.](#)

⁹ [Sigma World: Insurance Stirred and not shaken, Swiss Re,2023](#)

¹⁰ [Perspectiva de Fitch Ratings 2023: Seguros en Latinoamérica](#)

¹¹ [Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2023, Comisión Económica para América Latina y el Caribe \(CEPAL\),2023.](#)

Para identificar y priorizar los asuntos ESG clave para su integración en la estrategia ESG, se cuenta con la participación de una sección transversal de líderes que representan la responsabilidad social, las relaciones con los inversores, la gestión de riesgos, la estrategia, las instalaciones, el área legal, las operaciones comerciales, la experiencia del cliente y la organización de personas.

I. Proceso de identificación de riesgos

El Grupo prioriza los riesgos y las oportunidades en función de la exposición de cada unidad de negocio a las catástrofes, las inundaciones, los incendios, los requisitos normativos existentes y emergentes relacionados con el cambio climático y otros acontecimientos relacionados con el clima. Assurant es más propenso a los impactos del cambio climático relacionados con las viviendas para las que proporciona seguros voluntarios y de inundación a través de Global Housing. En la gestión de su cartera de pólizas de seguros voluntarios de propiedad, el Grupo utiliza modelos de concentración de riesgos para identificar y reducir el riesgo de las áreas de alta exposición a los peligros relacionados con el clima, como los incendios forestales y las inundaciones. Para comprender mejor la exposición al riesgo de catástrofes, se ha adquirido información del mercado posteriormente que proporciona características adicionales de los edificios e incluimos posteriormente en el proceso de modelización; suministrando a posteriori a las filiales.

II. Proceso de gestión de riesgos climáticos

El Grupo posee una estructura de gobernanza de los riesgos, supervisada por el Consejo y la alta dirección y coordinada por la función de Gestión de Riesgos, con el fin de proporcionar un marco común para la evaluación de los riesgos integrados en sus actividades y áreas funcionales y, entre ellas, el desarrollo de la propensión al riesgo, la gestión de estos riesgos y la identificación de los retos y oportunidades de riesgo actuales y futuros. La Gestión de Riesgos del Grupo coordina las actividades de gestión de riesgos internos, incluidos los riesgos relacionados con el clima, desarrolla las políticas de evaluación y gestión de riesgos y facilita la identificación, gestión, medición e información de estos. Es responsabilidad del director de Estrategia y Riesgos y del jefe Global de Riesgos, que reporta al director de Estrategia y Riesgos.

El apetito de riesgo se define como los niveles y tipos de riesgo que el Grupo está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos estratégicos y su plan de negocio, en consonancia con la gestión prudente del riesgo asociado a los niveles de capital disponibles. La utilización de parámetros permite una evaluación coherente del riesgo, los recursos y la estrategia, y ayuda al Grupo a tomar decisiones empresariales bien informadas.

La gestión de riesgos se basa en una combinación de actividades y procesos para proporcionar un análisis y buscar garantías de que los riesgos materiales se han identificado y gestionado de forma adecuada. La evaluación de materialidad de Assurant utilizó los pasos de identificación, priorización y validación de la Global Reporting Initiative para definir los temas ESG más significativos en función de los impactos, los riesgos y las oportunidades. Los temas ESG se priorizaron utilizando un análisis de ponderación personalizado que reflejaba los estándares y estudios relevantes de la industria, las prioridades internas, la evaluación comparativa entre pares y los comentarios de las partes interesadas internas y externas.

La gestión de riesgos facilita una autoevaluación anual de riesgos y controles, que ayuda a identificar los principales riesgos de la empresa para el año siguiente. Los responsables de los riesgos de cada una de las principales áreas funcionales y de negocio de la empresa evalúan los riesgos actuales y futuros en sus áreas y la eficacia de los controles existentes. La Gestión de Riesgos presenta los resultados a la dirección y se acuerdan los planes de acción necesarios. Esta evaluación anual también se utiliza para identificar posibles riesgos emergentes.

III. Riesgos identificados (riesgos de transición y riesgos físicos)

La identificación del riesgo climático está integrada en los procesos multidisciplinares de identificación, evaluación y gestión de riesgos de toda la empresa. Para nuestras exposiciones a catástrofes relacionadas con el clima inherentes a nuestro negocio de seguros de bienes, nuestro RRC supervisa la exposición a catástrofes e informa trimestralmente de los resultados al Comité F&R del Consejo. Nuestro RRC revisa y aprueba nuestras actividades de reaseguro catastrófico. Anualmente, a través de nuestro programa de reaseguro de catástrofes, trabajamos para reducir la exposición financiera de nuestra compañía, protegiendo al mismo tiempo a millones de propietarios e inquilinos contra las inclemencias del tiempo y otros peligros. Además, el ERC se reúne al menos seis veces por año natural para centrarse en todos los riesgos clave El ERC, que está presidido por nuestro director Global de Riesgos e incluye a miembros del Comité de Dirección de Assurant, altos cargos de la gestión de riesgos y líderes de todas las áreas funcionales de apoyo de la Dirección de Riesgos de Assurant, es responsable de la supervisión interdisciplinar de los riesgos de las unidades de negocio y de la empresa, así como del diseño, la gestión y la recomendación del marco de apetito por el riesgo y los límites. El ERC informa y actualiza periódicamente al Comité F&R.

Los principales riesgos del grupo afectan a todas las sociedades de ABIGH. Estos riesgos no financieros se clasifican en riesgos físicos y riesgos de transición. Para el Grupo, los principales factores a tener en cuenta son los siguientes:

Riesgos de transición

Riesgo político-legal (largo plazo):

- **Operaciones propias:** Assurant puede incurrir en costes adicionales relacionados con el seguimiento y la presentación de informes sobre los aspectos relacionados con el clima de sus operaciones sobre la base de la creciente divulgación obligatoria en varias jurisdicciones.
- **Actividades de negocio:** Los entornos políticos y normativos están fomentando los vehículos eléctricos, los combustibles alternativos para el transporte y la micromovilidad, por lo que es posible que la cobertura de la garantía deba adaptarse a los riesgos/responsabilidades cambiantes del mercado.
- **Actividades de inversión:** Los cambios normativos y la recalificación en respuesta al riesgo climático pueden modificar el valor de determinadas propiedades, afectando al valor de la cartera inmobiliaria de renta variable de Assurant. La legislación sobre la reducción de emisiones puede acelerar la transición a la energía limpia en determinadas

jurisdicciones, lo que llevaría a que las inversiones que dependen en gran medida de los combustibles fósiles se devaluaran o quedaran varadas.

Riesgo tecnológico (largo plazo):

- **Operaciones propias:** Assurant puede incurrir en costes asociados a la transición hacia operaciones de bajas emisiones, como el coste de la eficiencia de los edificios. Algunas de estas transiciones pueden verse parcialmente compensadas por el ahorro de costes energéticos a largo plazo.
- **Actividades de negocio:** Las nuevas tecnologías "verdes", la reducción de la propiedad de vehículos personales debido a la micro movilidad, y las alternativas de viajes compartidos, así como los cambios hacia ciclos de vida más largos de los productos, pueden requerir que Assurant examine de cerca las implicaciones de costes e ingresos para los productos y servicios de seguros y garantías en sus negocios de Vida Conectada y Automoción Global, y que evite la infravaloración de tecnologías verdes en el negocio de Vivienda Global. Assurant también tendrá que evaluar continuamente cómo influyen las nuevas tecnologías en los bienes que la empresa protege y cómo esto puede repercutir en las necesidades de experiencia y precios del negocio.
- **Actividades de inversión:** Los cambios en la tecnología verde pueden obligar a Assurant a reconsiderar las estrategias y los criterios de selección para futuras inversiones.

Riesgos de mercado (medio plazo):

- **Actividades de negocio:** En Global Lifestyle, existe el riesgo de que los productos no satisfagan las necesidades del mercado a medida que cambien las tecnologías dominantes, o que los mercados se reduzcan debido al abandono de los vehículos personales y a la reducción de los kilómetros recorridos. En Global Housing, si bien el mercado de consumo puede ampliarse para los seguros de riesgo en zonas propensas al clima, Assurant tendrá que considerar el impacto del aumento de los peligros relacionados con el clima al definir su estrategia de crecimiento en los mercados propensos al riesgo climático.
- **Actividades de inversión:** Es posible que Assurant tenga que seguir estudiando sus criterios de selección de inversiones debido a los cambios en el riesgo y el rendimiento de las inversiones a largo plazo en las industrias intensivas en carbono, impulsados por la presión para descarbonizar y el riesgo de activos varados que aún no se han revelado por completo.

Riesgo reputacional

- **Actividades propias:** Assurant puede experimentar una presión creciente por parte de inversores, empleados, reguladores y clientes para medir, divulgar y actuar sobre el riesgo climático y consideraciones ESG más amplias. Esto también incluye el establecimiento de un objetivo de reducción de las emisiones de carbono con base científica y los recursos, procesos y responsabilidad necesarios para cumplir estos objetivos.

- **Actividades de inversión:** Assurant puede enfrentarse a la creciente presión de los inversores y clientes para que desvíe sus inversiones de las industrias que emiten grandes cantidades de gases hacia las inversiones ecológicas.

Riesgos físicos

Riesgos agudos (largo plazo):

- **Actividades propias:** Assurant puede sufrir un aumento de los daños físicos en las oficinas y cortes o interrupciones prolongados de la electricidad y otros servicios debido a riesgos climáticos como inundaciones, mareas de tempestad y fenómenos meteorológicos extremos. Los daños y las interrupciones pueden interferir con las funciones operativas críticas para el negocio para las operaciones in situ, el personal remoto y los procesos empresariales subcontratados. Los costes operativos pueden aumentar para: 1) implantar y reforzar los procesos, proveedores y equipos de resiliencia empresarial existentes; 2) dar cuenta de la recuperación de bienes, datos, equipos, sistemas y recursos humanos; y 3) asegurarse contra estos peligros.
- **Actividades de negocio:** En muchas de sus operaciones comerciales, Assurant puede encontrar mayores tasas de pago de seguros debido a daños relacionados con peligros en vehículos, equipos, dispositivos, propiedades y viajes cancelados.
- **Actividades de inversión:** Assurant puede ver una devaluación en su cartera de bienes inmuebles de renta variable en función de la exposición de determinados emplazamientos a peligros relacionados con el clima. Es posible que haya que ajustar las categorías de riesgo y selección de las futuras inversiones en la cartera de inversiones de vencimiento fijo de Assurant para tener en cuenta la vulnerabilidad a los peligros climáticos agudos.

Riesgos crónicos (largo plazo):

- **Actividades propias:** Además de los señalados en "Riesgos agudos", los peligros podrían incluir el cambio de temperatura, la subida del nivel del mar y los fenómenos meteorológicos extremos. Cualquier propiedad de Assurant en sus operaciones puede perder valor debido a la subida del nivel del mar. Los daños a la propiedad, el equipo, los sistemas y los efectos en la salud de los trabajadores relacionados con el clima probablemente aumentarán los costes operativos asociados a los seguros contra estos peligros.
- **Actividades de negocio:** Además del aumento de los siniestros previstos en "Riesgos agudos", la subida del nivel del mar, el cambio de las inundaciones fluviales y el aumento de las enfermedades transmitidas por vectores pueden afectar a la frecuencia de los pagos en el negocio de seguros de vivienda de Assurant, en particular en las actividades de seguros de inundación.
- **Mitigación de reaseguramiento:** El aumento de la frecuencia y la gravedad de los eventos catastróficos puede hacer que Assurant tenga más dificultades o mayores costes a la hora

de obtener protección de reaseguro contra catástrofes para minimizar los impactos financieros y proporcionar compensaciones de capital. Además, el producto colocado por el prestamista de Assurant puede ver incrementada su exposición a zonas más propensas a las catástrofes. Esto puede ocurrir cuando el aumento de los riesgos y de los costes de las catástrofes hace que otras aseguradoras se retiren de un estado y, por tanto, el producto de Assurant puede convertirse en el papel de aseguradora de último recurso en propiedades con mayores riesgos relacionados con el clima. Assurant puede ver rebajadas las calificaciones crediticias de las reaseguradoras menos diversificadas.

3. Cuestiones medioambientales

El cambio climático es uno de los mayores retos a nivel global a los que se enfrenta la humanidad. Los científicos llevan advirtiéndonos años de la desestabilización climática del planeta. Estamos ante un momento decisivo para nuestro planeta. Los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado deben dar un paso al frente. El sector asegurador es muy consciente de la lucha que, como sociedad, debemos afrontar para mitigar y adaptarnos al cambio climático. Afecta a la seguridad global, los sistemas económicos, humanos, medioambientales y sociales. La ocurrencia de eventos extremos señala la necesidad de construir planes de continuidad y capacidad de resiliencia frente a los numerosos riesgos climáticos, físicos y de transición, existentes.

ABIGH forma parte del sector financiero. Dado su tipo de actividad no conlleva impactos ni efectos significativos en el medio ambiente ni se disponen impactos previsibles a largo plazo, sin embargo han sido considerados como materiales los aspectos relacionados con el medio ambiente ya que es una preocupación del Grupo y tiene el objetivo de mejorar el compromiso con el medioambiente, para este ejercicio con el fin de cumplir con el principio de precaución se ha comenzado a cuantificar el impacto medioambiental a través de la huella de carbono con el fin de tomar medidas de reducción de cara a próximos ejercicios.

En la actualidad dado el proceso de inicio sobre la actividad de medición de impactos no se han definido medidas para prevenir reducir o reparar las emisiones que afectan al medioambiente ni para mejorar la eficiencia energética.

3.1 Gestión del Riesgo frente a cuestiones ambientales

Desde Assurant se muestra un alto nivel de preocupación con el ecosistema mediante la asignación de responsabilidades medioambientales en la estructura corporativa. El Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo es el máximo responsable de la gestión de la sostenibilidad de la empresa y, junto con el Comité de Auditoría y el Comité de Finanzas y Riesgos, supervisa las cuestiones y la información relacionadas con el clima. El Comité de Auditoría

supervisa los riesgos climáticos relacionados con los estados financieros, el control interno de la información financiera y la divulgación de información. El Comité de Finanzas y Riesgos supervisa las actividades de gestión de riesgos relacionados con el clima, incluidos los riesgos relacionados con el reaseguro de catástrofes. Los responsables de sostenibilidad, riesgos y otras áreas de la empresa informan a los comités del Consejo a lo largo del año sobre cuestiones relacionadas directa e indirectamente con el cambio climático y nuestra huella de carbono.

Assurant prioriza los riesgos físicos relacionados con el clima y las oportunidades basadas en la exposición de cada unidad de negocio a catástrofes naturales, inundaciones, incendios, requisitos normativos existentes y emergentes relacionados con el cambio climático y otros eventos relacionados con el clima

Desde la perspectiva de un sistema de gobierno, los riesgos identificados se monitorean a través de informes y/o comunicados sometidos a diversas juntas de negocio (e.g. Directorio, Comité de Riesgos, etc.). Cada riesgo identificado es asignado al área de negocios o director de área que corresponda para su seguimiento, revisión continua y mitigación según corresponda. Los miembros del Comité Ejecutivo y la función de Auditoría Interna según la evaluación periódica de la efectividad del ambiente de control, tienen la responsabilidad de reportar todos los riesgos pertinentes de tal manera que los informes de riesgos sean un reflejo exacto de la exposición al riesgo de la Entidad.

A nivel consolidado ABIGH no cuenta con certificaciones ambientales.

Como ejemplo de negocio responsable, Assurant es partidaria de fomentar las reuniones no presenciales, concienciando a sus clientes y empleados con respecto a los desplazamientos, promoviendo así una sociedad más sostenible con el medioambiente. Otro ejemplo de ello es nuestro compromiso con la digitalización de nuestras comunicaciones, tanto internas como con clientes, apostando por un menor uso de papel en lo que a documentos operaciones y procesos se refiere.

Por su parte, Assurant reconoce la importancia de identificar, supervisar y mitigar los riesgos que el cambio climático supone para su negocio y sus clientes. De esta manera se comprometen a abordar los riesgos del cambio climático, así como a reducir sus emisiones de carbono. De este modo y, tras analizar sus riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, el Grupo está acelerando la adopción de determinadas acciones para reducir los riesgos ligados al clima. Entre otras: integrar las consideraciones ESG, incluido el impacto climático, en las estrategias de inversión, minimizar el impacto medioambiental de las operaciones del Grupo, adoptar las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Para más información sobre la gestión que realiza Assurant de las cuestiones medioambientales y el cambio climático. Consultar [What sustainability means to us | Assurant](#).

En lo que respecta a la biodiversidad, los centros de trabajo del Grupo no están situados en espacios protegidos ni catalogados como de alta diversidad. Nuestra actividad no impacta directamente en el capital natural, siendo por ello un aspecto no material.

En el caso de ABIGH, su actividad es poco agresiva con el medioambiente. Durante el ejercicio 2023 no se ha incurrido en gastos ni realizado inversiones de importes significativos relacionados con la protección medioambiental. Las cuentas anuales consolidadas no incluyen ninguna provisión para riesgos por el concepto de aspectos ambientales ya que cualquiera que pudiera plantearse no representaría una cuantía significativa.

3.2 Datos de consumos directos e indirectos

A continuación, se reflejan los datos de consumos directos e indirectos desglosados por combustibles y energía indirecta empleados para confeccionar la tabla de emisiones de alcance 1 (Consumo de combustible 2023) y alcance 2 (Consumo de energía indirecta 2023).

Datos de consumo* de combustible 2023 **		
Países	Consumo de gasolina (m ³) vehículos de leasing***	Consumo de diésel (m ³) estacionario para generación de energía***
Argentina	0	0
Brasil	0	0,12
Chile	0	0
México	94,8	0
Total	94,8	0,12

*: No se reporta información sobre consumo de combustible respecto al ejercicio 2022 ya que este es el primer ejercicio en el que se ha considerado como un aspecto material para la entidad.

** : Los datos de consumos han sido obtenidos a través de los resultados de cálculo de emisiones proporcionados por Assurant ya que ABIGH no gestiona de forma directa este tipo de información.

***: Los datos identificados con un 0 representan que no se ha identificado consumo durante el escrutinio de la información.

Datos de consumo* de energía indirecta 2023**	
Países	Consumo de red eléctrica (MJ)***
Argentina	1.230.131
Brasil	261.868
Chile	60.998
México	357.206
Total	1.910.203

*: No se reporta información sobre consumo de energía indirecta respecto al ejercicio 2022 ya que este es el primer ejercicio en el que se ha considerado como un aspecto material para la entidad.

** : Los datos de consumos han sido obtenidos a través de los resultados de cálculo de emisiones proporcionados por Assurant ya que ABIGH no gestiona de forma directa este tipo de información

***: La entidad no cuenta con certificados de garantía de origen que reflejen el consumo de energías de fuente 100% renovable.

3.3 Huella de carbono alcances 1 y 2

Desde Assurant la sociedad matriz de ABIGH se han establecido objetivos de reducción determinando una meta de reducir un 40% las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 tomando como referencia el año 2021.

Al tratarse del primer ejercicio de reporte de ABIGH sobre la huella de carbono no se han determinado objetivos de reducción a corto medio y largo plazo sobre las emisiones de gases de efecto invernadero, tampoco se han considerado todavía medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático, se ha empleado este primer ejercicio para dimensionar el impacto de la entidad y mejorar la calidad de obtención de la información. El resultado obtenido de la huella total de alcances 1 y 2 es de 364,57 t de CO_{2e}.

Emisiones de alcance 1 y 2 2023*		
Países	Emisiones directas (Alcance 1) GEI [t CO2e]**	Emisiones indirectas (Alcance 2) GEI Location based [t CO2e]***
Argentina	0	105,65
Brasil	0,32	9,76
Chile	0	7,60
México	200,80	40,44
Total	201,12	163,45

*: No se reporta información sobre emisiones de alcance 1 y 2 respecto al ejercicio 2022 ya que este es el primer ejercicio en el que se ha considerado como un aspecto material para la entidad.

** : Los factores de emisiones empleados para el cálculo de emisiones de alcance 1 corresponden con la librería publicada en DEFRA V. 6/2023. Los datos de consumos empleados para calcular las emisiones de alcance 1 corresponden con la tabla “ Datos de consumo de combustible 2023” empleando el consumo de gasolina y diésel como fuente de actividad,

***: Los factores de emisiones empleados para el cálculo de emisiones de alcance 2 corresponden con la librería publicada en IEA 2023 'IEA v6.0 2023 (11/2023) que a través de los datos recopilados hasta 2021 y el GWP (Global Warming Potential) del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) se aproximan los factores de emisiones potenciales para 2023. Los datos de consumos empleados para calcular las emisiones de alcance 2 corresponden con la tabla “Datos de consumo de energía indirecta 2023” empleando el consumo de red eléctrica como fuente de actividad.

3.4 Consumo de papel y tóner.

Debido a la actividad de ABIGH los principales consumos de materias primas se deben al uso de papel y tóner, a continuación:

Consumo de papel y tóner 2023*		
Países	Consumo de papel (Kg)	Consumo de tóners (unidades)
Argentina	2.764**	0***
Brasil	47	0****
Chile	23,35*****	2
México	105	15*****
Total	2.939,35	17

*: No se reporta información sobre consumo de papel y tóner respecto al ejercicio 2022 ya que este es el primer ejercicio en el que se ha considerado como un aspecto material para la entidad.

**La metodología de obtención de este dato se ha realizado en base al número de impresiones contabilizadas en vez de al pesaje de las resmas de papel, para este dato se ha estimado una densidad de 80gr/m² O 5gr por impresión.

***No se dispone de esta información, el consumo de tóners se gestiona a través de un proveedor externo que no contabiliza las unidades consumidas

****. No se han identificado consumo durante el escrutinio de la información.

**** La metodología de obtención de este dato se ha realizado en base al número de hojas por resma en vez de al pesaje de las resmas de papel, para este dato se ha estimado una densidad de 75gr/m² O 4,67gr por impresión. Para este ejercicio se ha determinado el dato en base a una facturación de 10 resmas de papel compradas durante el ejercicio 2022, el consumo de papel se ha estipulado en base a esta factura pues a fecha de emisión de este informe se sigue consumiendo este papel.

*****: La metodología de obtención de tóner en México ha sido mediante una estimación empleando el desglose monetario dedicado para tóners por la entidad y el precio medio por unidad de tóner más económica.

ABIGH no cuenta con medidas de prevención para el reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación o eliminación de desechos. Por el tipo de actividad de la entidad no se dispone de acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Empleo

Se siguen perfeccionando las prácticas de reclutamiento y talento para identificar y eliminar los errores inherentes que podrían influir en los resultados, de acuerdo con las legislaciones laborales vigentes. Además, se han mejorado nuestros procesos y opciones de desarrollo interno para reflejar los objetivos realizados para fomentar una fuerza de trabajo diversa e inclusiva en todo ABIGH.

Existen estudios de mercado que establecen los niveles y rangos de sueldos de los empleados. En base a esto, cada país revisa la viabilidad de mover en el rango salarial a sus empleados o de someter al departamento de compensaciones corporativas una nueva descripción de puesto para ser analizada y reevaluada de acuerdo con las nuevas responsabilidades. Esto último también aplica para posiciones de nueva creación. En todo momento se toman decisiones basadas en el mercado asegurador para mantener la competitividad y conservar el talento dentro del Holding.

El proceso de contratación contempla una entrevista en People, en la que participa el reclutador, la directora de People, el *hiring manager* y asesores al proceso para llegar a una decisión colectiva. Después de esto se toma una decisión corporativa para contratar garantizando que se incorpora el mejor talento al puesto en base a la experiencia y competencias de los candidatos, jugando un papel fundamental la igualdad de oportunidades entre los postulantes.

Durante los años 2023 y 2022 no existieron políticas de desconexión aplicable. En su lugar, se dispone de convenios colectivos en las diferentes localizaciones donde ABIGH opera, a excepción de Chile y México. Estos convenios colectivos amplían los derechos de los trabajadores, superando en muchos casos los previstos en los reglamentos estatales aplicables.

Así, en Brasil, el Convenio Colectivo de Trabajo para aseguradoras en su cláusula tercera estipula la cuantía mínima a recibir, como salario, excepto en la condición de aprendiz, y otras actividades

profesionales: aquellos que trabajan como conserjes, limpiadores, vigilantes y similares, los empleados que trabajan en funciones de call-center, atención al cliente y similares y los empleados que trabajan como técnicos de seguros. Esto se hace en consonancia con el Decreto Federal nº 9579.

Además, incluye otros derechos de los trabajadores, tales como: el pago de horas extraordinarias, el vale de comida, la asistencia médica, el seguro de vida, el modelo de trabajo remoto o la prórroga de los permisos de paternidad y maternidad.

En México, para Assurant S.A. de C.V., Assurant Holding Mexico, S. de R.L. de C.V., Assurant Vida México, S.A. y Assurant Daños México, S.A., se estipularon convenios cuyo objeto es regular las relaciones obrero-patronales entre la empresa y sus trabajadores en todos sus establecimientos, dependencias y oficinas.

En Argentina, el Convenio Colectivo de Empleados de Seguros y Reaseguros estipula el sueldo mínimo correspondiente a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes, así como el correspondiente a los diversos grupos mencionados.

Por otro lado, cuentan con el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios a Terceros. El Convenio establece las condiciones generales de trabajo (jornada de trabajo, elementos y equipos de trabajo o categorización de funciones y niveles profesionales,), la estructura salarial (remuneraciones mínimas o gastos de traslado) y el régimen de licencias especiales (otorgamiento de vacaciones, entre otros).

En Chile no se dispone de un convenio de negociación colectiva formal ya que las leyes locales no exigen dicho requisito.

Por otra parte, los empleados de ABIGH pueden trabajar en un horario flexible en el caso de que así lo precisen para tratar asuntos personales. A partir de 2020, debido a la situación provocada por la pandemia mundial, se apostó por el trabajo remoto para garantizar la seguridad de los empleados.

En Argentina, Brasil y Chile se implantaron medidas que establecen las directrices para teletrabajar de manera virtual según un modelo híbrido o un modelo de teletrabajo completo, pudiendo llegar a proporcionar Assurant los equipos necesarios para una correcta ejecución de las funciones laborales de forma remota.

Otras responsabilidades de la Compañía a destacar son: el aseguramiento de la cobertura de los gastos de conexión y energía que se produzcan por teletrabajar, la posibilidad de revertir la modalidad remota a una 100% presencial, en aquellos casos que siga existiendo el espacio físico en la oficina para el colaborador o la garantía de remunerar equitativamente al trabajador que teletrabaja respecto a un colaborador 100% con modalidad presencial. Se reconoce al trabajador el derecho a desconexión, lo que implica que éste no está obligado a responder comunicaciones,

órdenes u otros requerimientos de la empresa y por un lapso de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En Brasil, aquellas sedes geográficas que estén interesadas en adoptar el teletrabajo como práctica común, podrán hacerlo a través de una modificación al contrato individual de trabajo o a través de un convenio colectivo con la institución sindical, dando prioridad a los empleados con discapacidad o empleados que tengan hijos o hijos bajo custodia legal hasta los 4 años de edad.

I. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

El sector asegurador no se rige por picos de demanda dentro del mercado por lo que el número de empleados no presenta una variabilidad destacable a lo largo del año. ABIGH apuesta por la estabilidad y el desarrollo de sus empleados, prueba de ello es la estabilidad de la plantilla en el último año. Teniendo en cuenta que no ha existido una variación significativa en la plantilla durante el 2023, y considerando el número medio de empleados durante todo el año y el número total de empleados a 31/12/2023, el conjunto de indicadores del personal del presente EINF corresponde a la plantilla al cierre del ejercicio, exceptuando las tablas de promedios de contratos, que sí se presentan en forma de promedio.

Con un total de 1011 empleados a fecha 31 de diciembre de 2023, distribuidos en 4 países, ABIGH contribuye a la generación de empleo y renta en los países donde opera:

EMPLEADOS DEL CONSOLIDADO	2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Distribución por Sexo	564	447	377	368
Distribución por Edad				
Menores de 30 años	291	136	142	102
Entre 30 y 50 años	253	271	221	237
Mayores de 50 años	20	40	14	29
Distribución por País				
ARGENTINA	350	217	179	139
BRASIL	126	115	118	115
CHILE	8	14	6	16
MÉXICO	80	101	74	98
Distribución por Clasificación Profesional				
Empleado	274	112	127	69
Profesional	210	209	173	188
Gerente	34	43	36	38
Supervisor	29	48	28	40
Director	13	23	11	21
Senior Líder	0	6	0	5
Asistente Vicepresidente	1	1	0	1
Vicepresidente	3	5	2	6
TOTAL DE EMPLEADOS	1011*		745	

*Durante 2023, ABIGH contó en su plantilla con 8 empleados con capacidades diferentes, al igual que en 2022. Estos empleados se encuentran incluidos en los datos ofrecidos. Para más información, consultar el apartado "Igualdad y Diversidad".

La razón del incremento se observa principalmente en Argentina debido a la apertura de un nuevo Centro de Capacidad Global en 2022 para dar soporte a Estados Unidos, contratando por tanto nuevos empleados para llevar a cabo el nuevo proyecto. Todos ellos se encuentran en la entidad jurídica Assurant Services.

II. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

A continuación, se presenta la distribución de empleados según la modalidad de su contrato de trabajo a fecha 31 de diciembre de 2023:

2023

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Mujeres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad	1	4	440	119
Menores de 30 años	0	4	182	105
Entre 30 y 50 años	1	0	238	14
Mayores de 50 años	0	0	20	0
Por categoría	1	4	440	119
Empleado	0	4	151	119
Profesional	1	0	209	0
Gerente	0	0	34	0
Supervisor	0	0	29	0
Director	0	0	13	0
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	1	0
Vicepresidente	0	0	3	0
Total	564			

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Hombres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad	0	0	408	39
Menores de 30 años	0	0	103	33
Entre 30 y 50 años	0	0	265	6
Mayores de 50 años	0	0	40	0
Por categoría	0	0	408	39
Empleado	0	0	73	39
Profesional	0	0	209	0
Gerente	0	0	43	0
Supervisor	0	0	48	0
Director	0	0	23	0
Senior Líder	0	0	6	0
Asistente Vicepresidente	0	0	1	0
Vicepresidente	0	0	5	0
Total	447			

2022

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Mujeres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	0	0	126	16
Entre 30 y 50 años	0	1	217	3
Mayores de 50 años	0	0	14	0
Por categoría				
Empleado	0	1	107	19
Profesional	0	0	173	0
Gerente	0	0	36	0
Supervisor	0	0	28	0
Director	0	0	11	0
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	0
Vicepresidente	0	0	2	0
Total	377			

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Hombres			
	Temporal		Fijo	
	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	0	0	95	7
Entre 30 y 50 años	0	0	235	2
Mayores de 50 años	0	0	29	0
Por categoría				
Empleado	0	0	61	8
Profesional	0	0	187	1
Gerente	0	0	38	0
Supervisor	0	0	40	0
Director	0	0	21	0
Senior Líder	0	0	5	0
Asistente Vicepresidente	0	0	1	0
Vicepresidente	0	0	6	0
Total	368			

A su vez, se presenta el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Consolidado				
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Mujeres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	0	2	154	60,5
Entre 30 y 50 años	0,5	0,5	227,5	8,5
Mayores de 50 años	0	0	17	0
Por categoría				
Empleado	0	2,5	129	69
Profesional	0,5	0	191	0
Gerente	0	0	35	0
Supervisor	0	0	28,5	0
Director	0	0	12	0
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0,5	0
Vicepresidente	0	0	2,5	0
Total	470,5			

Consolidado				
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Hombres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	0	0	99	20
Entre 30 y 50 años	0	0	250	4
Mayores de 50 años	0	0	34,5	0
Por categoría				
Empleado	0	0	67	23,5
Profesional	0	0	198	0,5
Gerente	0	0	40,5	0
Supervisor	0	0	44	0
Director	0	0	22	0
Senior Líder	0	0	5,5	0
Asistente Vicepresidente	0	0	1	0
Vicepresidente	0	0	5,5	0
Total	407,5			

III. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

DESPIDOS	2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Distribución por Edad	15	30	9	17
Menores de 30 años	5	8	1	2
Entre 30 y 50 años	9	19	8	15
Mayores de 50 años	1	3	0	0
Distribución por Clasificación Profesional	15	30	9	17
Empleado	9	7	3	2
Profesional	4	11	5	9
Gerente	2	8	0	2
Supervisor	0	4	0	3
Director	0	0	1	1
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	0
Vicepresidente	0	0	0	0
TOTAL DE DESPIDOS	45		26	

IV. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Se indica a continuación la información relativa a las remuneraciones anuales medias percibidas por los empleados del Holding. Con el fin de favorecer la transparencia y teniendo en consideración el contexto socioeconómico y laboral de cada país, el reporte se realiza país por país con la conversión de los importes de cada moneda local a euros.

Para la conversión de la moneda local a euros se han utilizado los siguientes tipos de cambio medio del año 2023 y 2022:

Tipos de cambio 2023*					
	Brasil	México	Argentina **	Chile	EE. UU.
Moneda	(BRL/EUR)	(MXN/EUR)	(ARS/USD)	(CLP/EUR)	(USD/EUR)
Tipo de cambio	5,39	19,07	266,80	908,34	1,08

*Fuente: Banco de España.

** Fuente: Bloomberg. Con motivo de la situación inflacionista en Argentina, el método de cálculo empleado este año ha sido el cambio de moneda de peso argentino a euro, previo cambio de moneda al dólar americano.

Tipos de cambio 2022*					
	Brasil	México	Argentina	Chile	EE. UU.
Moneda	(BRL/EUR)	(MXN/EUR)	(ARS/EUR)	(CLP/EUR)	(USD/EUR)
Tipo de cambio	5,41	21,04	136,91	917,95	1,05

*Fuente: Banco de España.

Remuneraciones Medias 2023				
	Brasil	Chile	México	Argentina***
Por Sexo				
Hombres	35.094 €	44.864 €	42.034 €	30.497 €
Mujeres	18.443 €	48.405 €	30.022 €	19.948 €
Por Edad				
Menores de 30 años	10.869 €	**	17.185 €	13.893 €
Entre 30 y 50 años	27.177 €	41.774 €	35.297 €	33.649 €
Mayores de 50 años	66.834 €	65.854 €	104.621 €	83.131€
Por Categoría				
Empleado	7.938 €	**	12.547 €	12.553 €
Profesional	17.164 €	31.986 €	22.757 €	27.091 €
Gerente	47.349 €	80.393 €	50.065 €	59.859 €
Supervisor	27.650 €	36.811 €	27.176 €	33.536 €
Director	82.390 €	*	140.100 €	87.184 €
Senior Líder	250.967 €	**	*	252.589 €
Asistente Vicepresidente	**	**	**	130.509 €
Vicepresidente	200.078 €	**	206.111 €	181.236 €

*Esta categoría profesional solo cuenta con un trabajador o trabajadora. Por motivos de privacidad y confidencialidad, no se muestran los datos salariales.

** Esta categoría profesional no cuenta con empleados para el país indicado.

***Durante 2023, con motivo de la situación inflacionista en Argentina, el método de cálculo empleado fue el salario de diciembre multiplicado por 12.

Remuneraciones Medias 2022				
	Brasil	Chile	México	Argentina
Por Sexo				
Hombres	32.909 €	44.703 €	36.754 €	35.530€
Mujeres	17.296 €	38.747 €	25.581 €	26.944 €
Por Edad				
Menores de 30 años	11.301 €	**	14.018 €	17.011 €
Entre 30 y 50 años	25.869 €	39.883 €	31.168 €	39.506 €
Mayores de 50 años	64.850 €	63.317 €	107.947 €	89.088 €
Por Categoría				
Empleado	6.111 €	**	10.699 €	15.973 €
Profesional	16.679 €	31.767 €	19.023 €	29.303 €
Gerente	46.726 €	73.654 €	42.110 €	57.971 €
Supervisor	24.175 €	32.292 €	24.191 €	32.589 €
Director	81.242 €	*	120.736 €	91.243 €
Senior Líder	*	**	*	239.418 €
Asistente Vicepresidente	**	**	**	123.929 €
Vicepresidente	169.969 €	**	178.886 €	198.312 €

**Esta categoría profesional solo cuenta con un trabajador o trabajadora. Por motivos de privacidad y confidencialidad, no se muestran los datos salariales.*

*** Esta categoría profesional no cuenta con empleados para el país indicado.*

A continuación, se muestra la brecha salarial en 2023 y 2022 para cada país en el que opera ABIGH, entendiendo brecha salarial como la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta su salario medio. Para ello se realiza la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres. En la tabla a continuación, queda expresada como porcentaje en cada uno de los países:

País		Brasil	Chile	México	Argentina
Brecha salarial	2023	47%	-8%	29%	35%
	2022	47%	13%	30%	24%

V. La remuneración media de los consejeros y alta dirección

Los Miembros del Consejo de la Compañía son Don Juan Carlos del Barrio Burgos, Doña Jeannie A. Aragón Cruz, Don Cristiano Furtado y Don Álvaro Campanario Hernández.

La Sociedad dominante no ha devengado ni pagado en el curso del ejercicio ningún importe en concepto de sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase al personal de Alta Dirección y los miembros del Consejo de administración, cualquiera que sea su causa.

4.2. Organización del tiempo de trabajo

I. Organización del tiempo de trabajo

Las jornadas laborales de las sociedades del Holding dependen del país en el que operen. En tal caso, se contemplan los siguientes horarios:

Argentina: jornada laboral flexible de 8h-17h, 9h-18h y 10h-19h con una hora de descanso.

Brasil: jornada laboral flexible de 8h-17h, 9h-18h y 10h-19h con una hora de descanso.

México: jornada laboral de 8h-17.30h de lunes a jueves y jornada intensiva de 8h-15h los viernes, con una hora de descanso cada día.

Chile: jornada laboral de 9h-18h de lunes a viernes, con una hora de descanso.

II. Número de horas de absentismo

Las siguientes horas reportadas corresponden a aquellas en las que el trabajador ha debido ausentarse de sus obligaciones laborales. Estas ausencias son comunicadas al responsable y registradas según su tipología. Dentro de este total se engloban distintas casuísticas como permisos por maternidad o paternidad, bajas médicas, permisos familiares u otros.

En 2023, se han contabilizado 20.816 horas de absentismo (16.488 horas en 2022). Estos datos corresponden a las sociedades de ABIGH presentes en Brasil, Chile, México y Argentina donde se lleva un registro de este tipo de información.

Absentismo*	2023	2022
Brasil	13.008	10.616
Chile	200	2.120
México	16	2.224
Argentina	7.592	1.528
Total horas	20.816	16.488

III. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Entre sus medidas, el Holding cuenta con una serie de opciones de horarios de trabajo que ayudan a la empresa y a los empleados a equilibrar el trabajo y las responsabilidades personales. La flexibilidad para que ciertos trabajadores trabajen desde casa permite dar el apoyo necesario a los clientes al mismo tiempo que flexibiliza la jornada de los empleados. Además, las opciones de horarios flexibles reconocen las necesidades de los clientes y amplían las oportunidades de empleo disponibles para muchos roles en ABIGH. Adicionalmente, cuenta con otros beneficios para la familia que reconocen la diversidad familiar y las distintas necesidades que puedan tener los empleados.

4.3. Salud y seguridad

A nivel local, los distintos países del Holding siguen las directrices de Assurant para gestionar los aspectos relacionados con la salud y la seguridad. Debido a la naturaleza del negocio, la salud y la seguridad no suponen un riesgo significativo ya que el trabajo se desarrolla en oficinas. El Grupo cuenta con medidas de actuación que sirven como marco para guiar todas las operaciones vinculadas al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Para los casos en los que se produzcan accidentes de trabajo, Assurant ha trabajado para sus empleados de Argentina en una Política de Accidentes de Trabajo para establecer un procedimiento en materia de salud y seguridad, definiendo los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta política, aprobada en enero de 2023, desglosa los procedimientos a seguir en los casos en los que se haya producido un accidente en horario laboral o fuera de él. En el primer caso, producido un accidente, el empleado damnificado o cualquier otro colaborador comunicará el hecho inmediatamente al área de People Organization brindando una descripción del hecho y de su estado. Tras ello, el área iniciará los trámites correspondientes para su inmediata atención.

En el segundo caso, son categorizados como accidentes fuera del horario laboral aquellos en los cuales el empleado damnificado sufre un accidente fuera de las oficinas durante su desplazamiento a su oficina, a su propio domicilio, o bien se encontraba realizando funciones dentro del horario del trabajo, pero fuera de las oficinas. En estos casos, el empleado afectado u otra persona allegada se comunicará directamente con la A.R.T.(Aseguradora de Riesgos del Trabajo), a través de la línea telefónica de emergencia para todo el país, cuyo servicio se presta las 24 horas del día, los 365 días del año. En Brasil, se cuenta con una Política de Seguridad y Medicina del Trabajo, donde Assurant asume el deber de garantizar que sus empleados gocen de condiciones seguras y saludables en todos los aspectos de su trabajo, dedicando especial atención a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Entre sus preceptos, destaca el deber de someterse a un examen médico de admisión, con revisiones anuales. El trabajador podrá efectuar las actividades del puesto de trabajo si cuenta con el Certificado de Salud Ocupacional. Los datos sobre enfermedades profesionales o síntomas detectados en la evaluación médica, deben ser utilizados en la planificación del Programa de Prevención de Riesgos Ambientales.

En México, la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales promueve un entorno organizacional favorable para todos los centros de trabajo. Esta política identifica, analiza, y adopta las medidas oportunas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales durante o con motivo del trabajo.

Adicionalmente, los programas de atención sanitaria y bienestar hacen hincapié en la prevención a través de exámenes de salud, revisiones periódicas de la vista y visitas al dentista, actividades de bienestar o acceso a recursos adicionales para fomentar estilos de vida saludables. Cuando es

necesario, los programas de prestaciones por incapacidad ayudan a los empleados a cubrir una parte de sus ingresos mientras se recuperan.

Ejemplo de ello es la Política de Gestión de Obra Social, elaborada durante el año 2022 y aprobada en enero de 2023, donde Assurant Argentina establece los lineamientos a seguir para la solicitud y gestión de la medicina prepaga para empleado. Extensible a su grupo familiar primario (cónyuge, hijos biológicos o adoptivos, hijos del cónyuge a cargo), permite a los empleados de Assurant Argentina la cobertura personalizada de un plan de salud. La asignación del plan se efectúa a cargo de un analista, responsable de recruiting, de People Organization.

En Chile, la póliza de seguros colectivos contratada por Assurant Services Chile, S.P.A., menciona numerosos servicios, tales como el fallecimiento del Asegurado siempre que ocurra durante la vigencia de la póliza y por causas no excluidas, cuidados de la piel o masajes Cérvico-Craneales.

Podrán incorporarse o excluirse a la póliza los trabajadores hasta el día 25 de cada mes, suscribiendo el formulario de Incorporación Seguro Colectivo o notificación expresa del contratante (carta), en caso de exclusión. Las incorporaciones y exclusiones informadas posteriores al día 25 de cada mes, serán efectivas en la siguiente cobranza.

Assurant está comprometido a respetar los más altos estándares de seguridad para cuidar y proteger a sus empleados, socios comerciales y comunidades. La responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable se refleja de la siguiente manera:

- Se informa de inmediato a un gerente sobre cualquier condición insegura o amenaza de violencia.
- Se mantiene actualizado a los empleados sobre los procedimientos de actuación en caso de emergencia tal y como se indica en la normativa local de cada país.
- Se debe presentar la credencial de la empresa donde sea necesario. No se permite que otros ingresen sin la debida autorización.
- Se ayuda a los distintos colaboradores eventuales y a otras personas con las que se trabaja a comprender y seguir los procedimientos de seguridad y protección.
- Se informan ante la Organización de Personas todas las condenas penales que involucran abuso de confianza.

Assurant no tolera amenazas o actos de violencia en el lugar de trabajo o durante el trabajo, independientemente del país donde se esté operando. Seguridad general es el órgano responsable de reportar cualquier amenaza o acto de violencia.

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad del Holding en el ejercicio 2023 y 2022:

Accidentabilidad 2023	Mujeres	Hombres
Número total de accidentes	0	0
Accidentes de trabajo sin baja	0	0
Accidentes de trabajo con baja	0	0
Accidentes in itinere	0	0
Accidentes en jornada de trabajo	0	0

Durante el ejercicio 2023, al igual que el 2022, no se registraron enfermedades profesionales.

Accidentabilidad 2022	Mujeres	Hombres
Número total de accidentes	0	0
Accidentes de trabajo sin baja	0	0
Accidentes de trabajo con baja	0	0
Accidentes in itinere	1	0
Accidentes en jornada de trabajo	0	0

Índice de frecuencia de accidentes 2023		
TOTAL	Mujeres	Hombres
0,00*	0	0
Índice de frecuencia de accidentes 2022		
TOTAL	Mujeres	Hombres
0,1*	0,42	0

**(Nº de accidentes de trabajo/Nº total de horas efectivamente trabajadas por la plantilla de ABIGH) *1.000.000*

Índice de gravedad de accidentes 2023		
TOTAL	Mujeres	Hombres
0,00*	0,00	0,00
Índice de gravedad de accidentes 2022		
TOTAL	Mujeres	Hombres
0,00*	0,00	0,00

**(Nº de días de baja/Nº total de horas efectivamente trabajadas por la plantilla de ABIGH) *1.000*

4.4. Relaciones sociales

ABIGH reconoce y promueve el derecho fundamental de todos los trabajadores a contar con un ambiente de trabajo saludable para el desempeño óptimo de sus funciones laborales.

Todas las sociedades de ABIGH velan por el cumplimiento de la legislación vigente y fomentan el diálogo con sus empleados. De forma adicional, algunas de las sociedades de ABIGH que operan en México, Argentina y Brasil cuentan con convenios colectivos, no así en las sociedades que operan en Chile, que no disponen de un convenio de negociación colectiva formal ya que las leyes locales no exigen dicho requisito. En el caso de México, dichos acuerdos con el Sindicato se rescindieron el 1 de mayo de 2023 para todas las entidades de Assurant.

En Argentina, el 38% de los trabajadores se encuentra adscrito a alguno de los convenios reconocidos por sus sociedades. Para todas ellas, se aplica como norma básica la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 "LCT"), así como la Ley de Jornada de Trabajo (Ley N° 11.544) y su reglamentación. Para las Actividades de Seguros y Servicios, rige también los Convenios Colectivos de Trabajo que mejoran o aumentan los derechos de los trabajadores alcanzados por su reglamentación:

- Convenio Colectivo 264/95 – SEGUROS: El Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95 se aplica al personal que se desempeña en las Compañías de Seguros de toda la República Argentina. El Convenio establece diferentes categorías profesionales del personal que se rige por su normativa, excluyendo expresamente al personal de alta dirección (de los adscritos a la Gerencia, subdirectores, directores de Área o Generales, así como a los secretarios de los citados altos cargos). También establece una jornada diaria de siete horas y media, de las cuales siete horas se dedican al trabajo efectivo y media hora al descanso. La jornada laboral puede ampliarse hasta 8 horas diarias con ajustes salariales proporcionales. La jornada máxima semanal no puede superar las 40 horas. Asimismo, el Convenio determina los salarios por categorías o grupos y establece adicionales por tiempo de servicio y por defecto de caja (en el caso de quienes deban manejar efectivo). Por último, el Convenio establece permisos adicionales a los previstos en la ley general, como el permiso por adopción de un hijo, y también aumenta el permiso por exámenes en centros educativos.

Además, el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios a Terceros se aplica a los trabajadores que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contacto y Procesos de Negocios para terceros dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la Ciudad de Córdoba. Queda excluido de su aplicación: el personal con facultad de aplicar sanciones disciplinarias, el personal con acceso a documentación y/o información de carácter confidencial o reservado, el personal de dirección o conducción, el personal cuando cumple tareas propias de su especialidad.

El Convenio establece las condiciones generales de trabajo (jornada de trabajo, elementos y equipos de trabajo o categorización de funciones y niveles profesionales), la

estructura salarial (remuneraciones mínimas o gastos de traslado) y el régimen de licencias especiales (otorgamiento de vacaciones, permisos en caso de enfermedades y/o accidentes), entre otros.

Con respecto a México, las siguientes personas jurídicas tienen relación laboral con los empleados y todas ellas tuvieron vigente, hasta el 1 de mayo de 2023, un Contrato Colectivo de Trabajo con un Sindicato.

- Assurant, S.A de C.V.
- Assurant Holding México, S. de R.L. de C.V.
- Assurant Vida México, S.A.
- Assurant Daños México, S.A.

En México, los Contratos Colectivos de Trabajo regulan los derechos y prestaciones laborales que tienen los empleados locales respecto a su relación laboral con cada persona moral y están debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo ("Ley del Trabajo") regula las relaciones laborales entre las personas físicas ("empleados") y las personas morales ("empleadores") y establece las condiciones, derechos y obligaciones laborales aplicables a los empleados y empleadores. Los Convenios Colectivos de Trabajo se regulan de acuerdo con los artículos 386 a 403 de la Ley del Trabajo. De acuerdo con el artículo 391, los Contratos Colectivos de Trabajo deben incluir la siguiente información:

- i) Nombre de las Partes (por ejemplo, Sindicato y Empresa);
- ii) Dirección oficial;
- iii) Condiciones de trabajo de los empleados, incluyendo, horario diario, períodos de vacaciones, salarios de los empleados sujetos al contrato de trabajo, beneficios complementarios (por ejemplo, bono de Navidad, bono de vacaciones, etc.);
- iv) Disposiciones relacionadas con las capacitaciones proporcionadas a los empleados;
- v) Disposiciones relacionadas con la creación y funcionamiento de las comisiones internas representadas por los empleados;
- vi) Otras disposiciones pertinentes acordadas entre las partes.

Por otra parte, el 98% de los empleados de Brasil están cubiertos por el Convenio del Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Seguros Privados, excluyendo a los jóvenes aprendices, que amplía los derechos de los trabajadores previstos en las leyes estatales. En este se definen los rangos salariales aplicables a los distintos profesionales del sector, estipulado un salario mínimo de dos mil ciento dieciséis reales con treinta y dos céntimos, con algunas excepciones. A su vez, plasma las principales medidas de conciliación y salud laboral, tales como la asistencia médica, diversos seguros de vida o el trabajo remoto.

Otro Convenio que resulta de interés, actualizado durante el año 2023, es la Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas de seguros privados e de capitalização em 2023. Con vigencia en el período comprendido entre

el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, estipula los ingresos a recibir por los empleados resultantes de los beneficios o resultados de las empresas. Aquellas prácticas relativas a seguridad y salud recogidas en los convenios colectivos vigentes sirven como referencia de gestión de estos aspectos a nivel local. Para aquellos países que no cuentan con convenio, el Holding y el Grupo velan por un entorno laboral donde se garantice la seguridad y salud de sus trabajadores.

4.5. Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

El Holding no cuenta con una agenda formativa como tal, sino que pone a disposición de los empleados la plataforma MyLearning, donde voluntariamente pueden acceder a distintos recursos formativos para áreas específicas. Algunos de los contenidos, como los relativos al área de Riesgos y Cumplimiento, sí que vienen dados a nivel Grupo y están recogidos en el Plan Global de Entrenamiento. Pudiendo ofrecer el contenido formativo de diversas maneras (Programas, Cursos Digitales o Cursos), el abanico formativo contiene una gran variedad de cursos: cursos de liderazgo, ciberseguridad, ética y corrupción y soborno, entre otros.

Conscientes de la importancia de analizar y reportar el desempeño formativo, a partir de 2020 ABIGH implantó un sistema que permite registrar las horas de formación de sus empleados. Workday es capaz de recopilar la información de los principales cursos formativos a los que ha asistido cada empleado, así como las horas dedicadas y el desempeño alcanzado en cada caso.

Empleados	Horas de formación 2023		Horas de formación 2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Empleado	15.692	5.901	11.611	6.566
Profesional	2.482	1.490	1.501	999
Gerente	355	414	286	290
Supervisor	478	1.136	615	953
Director	101	203	71	126
Senior Líder	0	43	0	24
Asistente Vicepresidente	11	4	0	2
Vicepresidente	16	36	7	31
TOTAL	28.362		23.081	

Como se comentó en el apartado 4.1. Empleo, la razón del incremento se observa principalmente en Argentina debido a la apertura de un nuevo Centro de Capacidad Global para dar soporte a Estados Unidos, contratando por tanto nuevos empleados para llevar a cabo el nuevo proyecto. Todos ellos se encuentran en la entidad jurídica Assurant Services.

4.6. Igualdad y diversidad

En Assurant y ABIGH celebramos las diferencias que nos hacen ser quienes somos. Al reunir equipos extraordinarios de distintas razas, etnias, religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, edades, capacidades y experiencias, somos capaces de reflejar mejor las comunidades globales en las que vivimos y trabajamos. Nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) nos permite trabajar para eliminar barreras, garantizando la equidad para todos:

- **Diversidad:** Es lo que somos. La diversidad abarca la gama de similitudes y diferencias que todos aportan al lugar de trabajo.
- **Equidad:** Es la forma en que nos tratan. La equidad es la garantía de un trato justo, acceso, oportunidad y progreso para todos, al tiempo que se esfuerza por identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos.
- **Inclusión:** Es cómo nos sentimos. Un lugar de trabajo inclusivo reconoce, aprecia y utiliza eficazmente los talentos, habilidades y perspectivas de todos.

Estamos comprometidos con la diversidad de género, racial y étnica y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la empresa. Fomentar una plantilla diversa, equitativa e inclusiva que refleje los clientes y los mercados globales a los que servimos es un estímulo para fomentar la innovación. Un claro ejemplo de ello es el reconocimiento de Bloomberg en el año 2023 a nuestro apoyo a la igualdad de género a través del desarrollo de políticas, la representación y la transparencia.

El espíritu de la diversidad, la igualdad y la inclusión siempre ha estado profundamente arraigado al Grupo. Su enfoque se basa en el compromiso firme de hacer lo que es correcto, derivado de los valores fundamentales del Grupo. En línea con nuestra misión de promover un entorno de trabajo inclusivo y diverso, nos comprometemos a garantizar que todas las personas, independientemente de sus habilidades, tengan igualdad de oportunidades. Además, sostenemos la creación de entornos de trabajo seguros, solidarios y respetuosos que estén libres de acoso. Se apuesta por fomentar la cultura, que es tan diversa en perspectivas y experiencias como sus clientes o trabajadores. Brindamos apoyo y capacitación a nuestros empleados para que trabajen de manera efectiva en un entorno de trabajo inclusivo.

Assurant asume el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades para los empleados. Es política de la compañía contratar y promover a los candidatos mejor calificados para cada nueva vacante, sin importar la edad, sexo, color, raza, religión, origen étnico, situación de embarazo, condición de veterano, incapacidad, estado de solicitar o tener una licencia protegida, información genética ni ninguna otra categoría protegida por todas las leyes locales, estatales o federales vigentes que prohíban la discriminación.

Seguimos reforzando nuestras prácticas de contratación y talento para identificar y eliminar los prejuicios inherentes que podrían influir en los resultados, incluida la formación obligatoria en materia de diversidad en toda la empresa y los requisitos de selección y entrevista para todas las vacantes a nivel de alto directivo y superior.

Assurant cuenta con una estrategia de diversidad, equidad e inclusión. Algunos de los aspectos más destacados de los avances en materia de DE&I son:

El apoyo a la contratación de talento diverso con salarios y beneficios justos y equitativos; la mejora de los programas de tutoría y otros programas de coaching dirigidos a hacer progresar a las mujeres y a los líderes infrarrepresentados a través de la canalización del talento, así como la asignación de recursos al equipo de Adquisición de Talento de Assurant para apoyar los esfuerzos de abastecimiento y contratación para puestos vacantes. El fortalecimiento de la red Women@Assurant, con más de 1,300 miembros en todas las unidades de negocio, funciones y ubicaciones, permite apoyar a las mujeres con su crecimiento personal y profesional al proporcionar tutoría, desarrollo de liderazgo y patrocinio para impulsar el empoderamiento y el compromiso.

Fomento de la concienciación y la comprensión mediante formaciones en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades a todos los directores de personal y colaboradores individuales, centrada en la gestión de la inclusión y la lucha contra los prejuicios inconscientes. Así, se realizaron cinco programas de diversa índole, incluyendo los siguientes temas: Mes de la Historia Afroamericana; Mes de la Historia de la Mujer; Día Mundial de la Diversidad Cultural; Mujeres en los consejos de administración; y el Día de los Veteranos.

Además, Aprovechando el programa de Diversidad e Inclusión de Proveedores de Assurant, la Fundación Assurant colaboró con asociaciones externas para mejorar nuestro impacto en DE&I, buscando aumentar la participación de proveedores propiedad de mujeres, minorías, veteranos, personas, LGBTQ+ y personas con discapacidades.

También se utiliza la fuerza del Grupo para impulsar la innovación, servir a las comunidades y ser uno de los mejores lugares de trabajo para los empleados. Para ello se mantiene un compromiso en construir unos valores corporativos más fuertes a través de una cultura más diversa, igualitaria e inclusiva, y se hace realidad a través de la programación, el aprendizaje y la contratación.

En las Entidades de Latinoamérica la Ley no exige a las entidades contar con un Plan de Igualdad. Sin embargo, el Holding vela por la igualdad y la no discriminación. No obstante, no cuenta con políticas que lo expliciten como tal. En el caso de surgir un conflicto, la política de contratación de Assurant Argentina enuncia el derecho que se reserva la gerencia de tomar las medidas que considere apropiadas, incluyendo la transferencia de uno de los dos empleados. Si un empleado debe abandonar su sector para cumplir con esta política, se le dará un plazo de seis meses para ubicarse en otra posición dentro de la organización. Si no es posible realizar la transferencia a otra posición dentro de la empresa, ambos empleados involucrados deberán trabajar en la resolución del conflicto con sus respectivos gerentes y con el departamento de People

Organization. En última instancia, se les requerirá que entre los mismos empleados decidan quién se irá de la compañía, para poner fin al conflicto.

Además, las filiales de Assurant cuentan con una clara apuesta por la igualdad y diversidad por parte del Grupo.

- Asimismo, en los países incluidos dentro del perímetro de ABIGH, la legislación no exige contar con un mínimo de empleados con discapacidad en su plantilla. Durante 2023, al igual que en el año 2022, se contó con 8 empleados con capacidades diferentes. Cabe destacar que los centros en los que opera ABIGH, se dispone de los requerimientos de accesibilidad contemplados en las leyes locales, trabajando siempre por mejorar sus prácticas.

Ni en el 2023 ni en el 2022 se han recibido denuncias relativas al abuso sexual, laboral o por actos que vulneren el respeto de la igualdad y la diversidad.

5. Respeto de los Derechos Humanos

El cumplimiento de los Derechos Humanos forma parte de la cultura corporativa de Assurant y, consecuentemente, de las entidades que componen ABIGH. El Holding toma como referencia las directrices del Grupo para garantizar un entorno laboral basado en la ética y el respeto. Este compromiso queda recogido en el Código de conducta y ética empresarial del Grupo. Este incorpora los aspectos relativos a la protección de los Derechos Humanos. Assurant está altamente comprometido con el respeto de estos derechos, la dignidad de todos y evitar ser cómplice de cualquier violación de estos. Este compromiso no solo se implementa a nivel interno, sino que también se comparte con los socios comerciales, garantizando que estén alineados con lo siguiente:

- Leyes que promuevan condiciones laborales seguras y seguridad individual.
- Leyes que prohíban el trabajo forzoso.
- Prohibiciones del empleo de menores de edad.
- Prohibiciones de la trata de personas.
- Leyes que garanticen la libertad de asociación y el derecho a participar en la negociación colectiva.
- Monitorear y remediar los derechos humanos potenciales impactos
- Comunicar nuestros compromisos de derechos humanos a partes interesadas internas y externas.

Adicionalmente, tal y como se menciona en el apartado de Igualdad del código de conducta, el Holding vela por un entorno laboral basado en la igualdad y libre de discriminación.

Cualquier sospecha o evidencia de abusos de Derechos Humanos por parte de cualquier entidad de Assurant o de alguno de sus socios comerciales debe ser comunicada al Oficial de

Cumplimiento o la Oficina de Ética. Adicionalmente, existe un canal de denuncias online [Welcome to the Ethics & Compliance Helpline \(convercent.com\)](https://www.convercent.com) donde se pueden reportar incidentes de manera anónima, así mismo también se facilita, a través de la Oficina de ética, un número de teléfono para poder comunicar cualquier incidencia que pueda comprometer los derechos humanos.

Ninguno de los países ha registrado denuncias mediante los canales formales durante el 2023 ni el 2022.

6. Lucha contra la corrupción y soborno

6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Assurant opera en un entorno muy regulado. Conocer y cumplir las leyes y regulaciones bajo las cuales opera no solo es una parte crítica de su negocio, sino también fundamental para los principales grupos de interés del Grupo.

Los riesgos de corrupción y soborno son una preocupación en todo el mundo y estos pueden socavar la salud y la viabilidad del Grupo, por ello el Grupo se rige por el Código de conducta y ética empresarial de la organización a nivel global, que aplica a todas las personas trabajadoras de Assurant y sus empresas en todo el mundo incluyendo ABIGH.

Dicho Código está sujeto a los altos estándares de calidad que caracterizan a Assurant y se evidencia en sus expectativas de conducta ética por parte de sus empleados en todo el Grupo.

El Código de conducta y ética empresarial se aplica a empleados, funcionarios y directores del Grupo. En general, se espera que los consultores, agentes y trabajadores contratados o temporales sigan los principios subyacentes del Código, así como el Código de conducta para proveedores. El Código es administrado por la Oficina de Ética y es un documento vivo que sirve de recurso de primera línea para la toma de decisiones éticas.

Una de las formas de gestionar el riesgo en el ámbito de la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo es establecer canales de comunicación accesibles para identificar y analizar las situaciones con más exposición a posibles delitos en estos ámbitos. El área de ética y cumplimiento del Grupo está disponible para todos los trabajadores de Assurant y sociedades dependientes mediante un correo electrónico, disponible en el propio Código. En este sentido, el grupo Assurant tiene disponible un canal de denuncias, de Ética y de Cumplimiento que permite salvaguardar el anonimato a las personas que quieran hacer alguna comunicación a la Oficina de Ética. Para más información visitar "[Welcome to the Ethics & Compliance Helpline \(convercent.com\)](https://www.convercent.com)".

En los tres últimos años ABIGH no ha recibido ninguna denuncia en esta materia a través de sus canales oficiales de denuncia y comunicación.

El **soborno y la corrupción** se encuentran entre los problemas que causan más daño a las organizaciones financieras. Las relaciones comerciales y profesionales con entidades privadas y públicas deben basarse en la transparencia, compromiso y legalidad, garantizando una competencia libre y leal. Assurant, a través de su Política contra el soborno y corrupción, se compromete a realizar sus negocios de manera justa, honorable, con integridad y de conformidad con la ley en todas las jurisdicciones donde opera, incluidas todas las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables. El Grupo tiene un enfoque de política de tolerancia cero para cualquier forma de soborno y corrupción.

La Política contra el soborno y corrupción del Grupo tiene como objetivo establecer el compromiso de Assurant contra el soborno y la corrupción y garantizar que todos los directores, funcionarios y empleados comprendan sus responsabilidades individuales de cumplimiento. En ella, también se regula la aceptación de obsequios y regalos.

El compromiso de Assurant en la Lucha contra la Corrupción y el Soborno se extiende también en la formación de sus empleados. En 2023, al igual que en 2022, el Plan Global de Entrenamiento ha incluido formaciones en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, para que los trabajadores integren y utilicen los conocimientos y herramientas para prevenir posibles delitos en este ámbito.

En la siguiente tabla se detalla el rango de empleados y la cantidad total de horas que han desarrollado en formaciones en materia de Lucha contra la Corrupción, el Soborno y el Blanqueo de Capitales durante 2023 en cada uno de los países donde opera ABIGH.

	México	Brasil	Argentina	Chile	Total
Empleado	3	84	841	0	928
Profesional	134	688	296	44	1.162
Gerente	24	96	69	10	199
Supervisor	17	60	100	19	196
Director	15	34	37	4	90
Senior Líder	1	9	9	0	19
Asistente Vicepresidente	0	0	6	0	6
Vicepresidente	3	9	11	0	23
Total	197	980	1.369	77	2.623

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En el marco de la **lucha contra el blanqueo de capitales**, este aspecto está recogido en el Código de conducta y ética empresarial del Grupo, donde se recoge el compromiso por asegurar que no se participa en transacciones que son ilegales o comprometen los valores de la organización.

De manera local, algunos de los países también regulan la lucha contra el blanqueo de capitales con sus propias políticas:

- Brasil ha revisado durante 2023 su política contra el blanqueo de capitales y Financiación del Terrorismo para cumplir con las normas de identificación y presentación de informes para todos y cada uno de los indicios de blanqueo de capitales y financiamiento del terrorismo. En la política también se detalla cómo se evalúan el riesgo de los colaboradores y los controles que aplican.
- México dispone de un manual de cumplimiento que tiene como finalidad establecer las medidas y procedimientos para prevenir, detectar y reportar actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie para la comisión del delito previsto en la normativa local.
- Argentina y Chile por su parte se acogen a las políticas de Assurant en temas de AML&FT.

Por otra parte, durante 2023, Assurant ha actualizado la política sobre uso de información privilegiada que, junto con el Código de conducta y ética empresarial, establece unas pautas para la gestión de posibles conflictos de intereses que todos los empleados deben seguir. En la política sobre el Uso de Información Privilegiada también se detallan las consecuencias de las infracciones del uso de información privilegiada y pone a disposición los distintos departamentos de la empresa para resolver cualquier duda en relación con la gestión y aplicación de la política.

En la medida en que recibe o gestiona activos, transferencias o depósitos de terceros, Assurant aplica las medidas de debida diligencia que le permitan identificar, en su caso, la procedencia ilícita de los fondos o pagos que reciba. El Grupo se abstiene de realizar cualquier operación que, conforme a lo referido en el Código de conducta y ética empresarial en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo real o aparentemente, presente un riesgo elevado de blanqueo de capitales, y se ocupa de mantener informada a la autoridad correspondiente en esta materia. Igualmente, Assurant rechaza llevar a cabo operaciones cuyo riesgo de incurrir en la financiación del terrorismo sea elevado.

Los empleados de Assurant siempre deben seguir los procedimientos pertinentes diseñados para evitar que un tercero utilice la empresa para realizar transacciones delictivas o participar en cualquier tipo de actividad de lavado de dinero. Además, Assurant hace una evaluación de terceros para asegurarse de no realizar transacciones con personas o entidades que tengan sanciones aplicables o figuren en listas de vigilancia de terroristas. En esta evaluación se clasifican

los clientes por grado de riesgo y un conjunto de medidas de supervisión por los clientes de alto riesgo.

Por último, Assurant sigue los más altos estándares éticos al realizar negocios con funcionarios gubernamentales. El Grupo prohíbe estrictamente cualquier promesa, oferta o provisión de cualquier cosa de valor a cualquier funcionario del gobierno con el propósito de obtener o retener negocios indebidamente, influir en acciones u obtener cualquier forma de beneficio indebido.

6.3. Donaciones a la comunidad

Las sociedades del Holding se comprometen activamente a fortalecer las comunidades locales. Las acciones más significativas o con mayor importe se realizan través del Assurant Foundation Trust del Grupo y en menor medida a través de presupuestos para acciones locales. Assurant Foundation invierte en socios sin ánimo de lucro en México, Brasil, Argentina y Chile.

El total de donaciones realizadas por las sociedades y por Assurant Foundation es de 30.649 euros (62.715 euros en 2022):

- Brasil
 - Se colabora con el Instituto Rogacionista Santo Aníbal con un total de 556€. Las acciones de esta fundación están dirigidas a defender los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos que viven en situación de vulnerabilidad social y posibilitar la formación a través de la educación y acciones socioeducativas.
 - En Brasil, Assurant también participa con Make a Wish Brasil, Make a Wish es una institución con presencia en 39 países y su principal objetivo es ayudar a los niños que enfrentan enfermedades graves en todo el país. Assurant colabora con una aportación de 2.778€.
 - Associação a Tenda de Cristo es una entidad sin ánimo de lucro que acoge personas abandonadas por variadas razones, pero principalmente relacionadas con la desintegración familiar a menudo resultante de la pobreza. Su función va más allá de los cuidados básicos como la alimentación, la educación y la atención médica, ya que cree que la vida es mucho más que eso: también da acceso a la cultura, la religión, la familia, el ocio, el deporte y la inserción laboral, entre otros. Assurant brinda un apoyo económico de 6.481€.
- Chile
 - Assurant colabora con United Way Chile con 5.093€. Esta organización trabaja para mejorar la calidad de vida de personas en situación vulnerable, a través de la fuerza solidaria e interacción efectiva de los diferentes sectores de la sociedad. Su principal misión es movilizar recursos humanos, financieros y materiales,

articulando a la comunidad empresarial, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil, para impulsar y fortalecer la primera infancia en contextos vulnerables.

- México

- En México, igual que en Chile, colabora con United Way - México. En este país, desde United Way buscan trabajar con todos los sectores para mejorar las condiciones de vida en México de manera permanente a través de programas y actividades de voluntariado. Cuando identificamos una necesidad, alzamos la mano para atraer la atención, recursos y expertise de nuestra red y unidos, multiplicar las posibilidades de solución. Los principales pilares que guían el trabajo de esta entidad son la educación, la salud y la estabilidad financiera. La aportación de Assurant en United Way - México es de 3.704€.
- Otra entidad con la que colabora Assurant en México es la fundación Hombre Naturaleza, con una aportación de 8.333€. El principal propósito de esta entidad es generar un impacto positivo en el medio ambiente que repercuta en la calidad de vida de los seres humanos, a través de acciones que involucren a la sociedad en distintos programas que sensibilicen sobre los problemas que aquejan a la naturaleza, proponiendo soluciones concretas para la preservación del planeta.
- Finalmente, en México, Assurant también coopera con MAW Pide un Deseo con una contribución de 3.704€. MAW Pide un Deseo, igual que en Brasil, su principal objetivo es ayudar a niños con enfermedades críticas a cumplir sus deseos y ayudarlos a que olviden el estrés de los largos procedimientos médicos, produce fortaleza y aumenta hasta en un 99% los sentimientos de felicidad, en los niños que padecen enfermedades críticas y sus familias.

Además, Assurant se mantiene asociada a las principales organizaciones sin ánimo de lucro que están en consonancia con sus objetivos, valores y prácticas, incluido el compromiso con la protección del medio ambiente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el trato justo a todos. ABIGH se involucra activamente para fortalecer las comunidades donde vivimos y trabajamos mientras administramos nuestras inversiones con compromisos ambientales significativos. Además, el Grupo se asegura de que las subvenciones que conceda estén en consonancia con las áreas estratégicas de la Fundación Assurant:

Proteger: Ayudar a las personas a acceder a lugares seguros para vivir y prosperar.

Conectar: Fortalecer las comunidades en las que opera, especialmente cuando ocurren catástrofes. Esto incluye el apoyo a los principales socios benéficos de manera que puedan mejorar su capacidad de respuesta ante desastres.

Inspirar: Fomentar y preparar talentos diversos y líderes innovadores para el futuro.

7. Sociedad

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

I. Impacto en la sociedad

ABIGH se mantiene comprometido a fortalecer las comunidades donde operan con las empresas, las familias y las personas que las integran. Así se demuestra mediante el compromiso global de Assurant como empresa socialmente responsable. Los valores que definen a la compañía reflejan la esencia de su cultura empresarial y sus empleados muestran una gran dedicación respecto a estos valores.

El marco estratégico medioambiental, social y de gobierno (ESG) es la guía a seguir para lograr los compromisos del Grupo y se centra en cuatro pilares clave:

- Empresa responsable: Assurant es un grupo responsable con una cultura que valora diversidad, fomenta la inclusión y reconoce la importancia de invertir en el talento de los empleados y promover un lugar de trabajo seguro y denunciar cualquier actividad que pueda representar una amenaza para los demás.
- Impacto en la sociedad: Assurant se esfuerza por retribuir a las comunidades donde operan para fortalecerlas y contribuir a la reducción del impacto ambiental de nuestras decisiones y operaciones comerciales.
- Compromiso con el cliente: Assurant proporciona experiencias diferenciadas centrándose en el cliente y anticipándose a las necesidades de las personas. Tenemos un gran compromiso para proteger uno de los mejores activos de la empresa, nuestros clientes, garantizando una práctica comercial ética, proporcionando una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en todas nuestras actividades con los clientes.
- Integridad y ética: Assurant se adhiere a normas inquebrantables de integridad, ética, gobernanza, privacidad y seguridad de la información. En este sentido, se dispone de una bústia de denuncias, el canal ético, donde trabajadores y colaboradores pueden preguntar o comunicar cualquier presunta actitud o acción que pudiera romper con los estándares y códigos del grupo.

II. Acciones de asociación y patrocinio

Durante el ejercicio 2023, las sociedades del Holding mantuvieron algunas acciones de asociación y patrocinio en eventos como:

- Brasil
 - o Insurtech Brazil: El principal encuentro de innovación, tecnología e Insurtech de Brasil. El evento organizado en San Paulo acogió a más de 1.000 participantes y fue un punto de encuentro para inversores, empresarios y ejecutivos del sector.

- Eletrolar Show Con más de 30.000 visitantes y más de 600 compradores patrocinados que representan la fuerza de más de 30 mil puntos de venta en el país, Eletrolashow se constituye como la feria B2B más grande de electrónica, electrodomésticos, tecnología móvil y IT en América Latina. Impulsado por las tendencias y la tecnología, el evento reúne anualmente a la industria y al comercio minorista de todos los tamaños, establece marcas, fortalece relaciones, elimina barreras comerciales y genera asociaciones y buenos negocios.
- Chile
 - ABIG forma parte de la Asociación de Aseguradores de Chile, la cual promueve el desarrollo y protección de las actividades del seguro y reaseguro. Su principal misión es impulsar el crecimiento sostenido de la Industria Aseguradora, fortaleciendo el posicionamiento del seguro como sustento del desarrollo, representando a la industria y aportando una opinión técnica válida y confiable . La contribución total es de 35.876€.
- Argentina
 - Fundación Caminando Juntos es una fundación que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de niños, niñas y jóvenes a través de proyectos de inversión social para el desarrollo de la Primera Infancia y la generación de Oportunidades para Jóvenes. Assurant colabora con la entidad con una aportación de 3.845€.
 - Assurant también colabora con La Cámara de Comercio de EEUU en Argentina con una contribución de 1.597€. AmCham es una organización no gubernamental, independiente y sin fines de lucro, que trabaja hace más de 100 años promocionando el comercio bilateral y la inversión entre los Estados Unidos y la Argentina.
 - Assurant también participa con la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina. AVIRA ejerce una intensa acción enfocada en cinco pilares: la generación de conciencia aseguradora en la población, la promoción del desarrollo del mercado de seguros de Vida y de Retiro, la defensa de los derechos del asegurado argentino, la constante formación y actualización de sus recursos humanos y la denuncia y lucha contra los seguros ilegales. La contribución con esta asociación es de 8.680€.

En 2023 estas actividades de asociación se materializaron en un valor total de 49.998 euros (60.823 euros en 2022).

7.2. Consumidores y clientes

El papel de Assurant como asegurador es ofrecer a los clientes, de forma continua, soluciones de calidad que generen un impacto positivo en los países donde opera. Para garantizar la seguridad de los clientes, ABIGH se apoya firmemente en la política global del Grupo de protección de datos.

Assurant se esfuerza por manejar con fiabilidad, objetividad e integridad de la información que se maneja, tanto internamente como con terceros. También se implica en la incorporación segura a sus sistemas de información de empleados, clientes y de cualesquiera otras personas a cuyos datos tengan acceso derivado de su propia actividad, lo que engloba a aquellos datos personales,

económicos o de cualquier otra naturaleza que de alguna forma puedan afectar a la esfera íntima y personal de su titular.

Todos los datos de carácter personal son tratados siguiendo las normativas locales sobre protección de datos, de manera que:

1. El usuario tiene **derecho a acceder** a la información sobre cómo tratamos sus Datos Personales, incluyendo las categorías de Datos Personales que tratamos, los destinatarios de sus Datos Personales y los fines de nuestro tratamiento.
2. **Derecho a la rectificación** de los Datos Personales inexactos que le conciernen, así como, teniendo en cuenta los fines del tratamiento, el derecho a que se completen los datos personales incompletos.
3. **Derecho de supresión** de los Datos Personales que le conciernen cuando:
 - (a) Los Datos Personales ya no son necesarios en relación con los fines para los que fueron recopilados o tratados de otro modo.
 - (b) Se retira el consentimiento y no existen otros motivos legales para el tratamiento.
 - (c) Se ejerce derecho de oposición y no existen motivos legítimos imperiosos para el tratamiento.

El Grupo busca proporcionar excelencia en la experiencia del cliente y capacidades digitales, a la vez que se consiguen mejoras en las métricas que conducen a una mayor satisfacción. La experiencia del cliente es una ventaja competitiva que está ligada a la calidad de los productos y servicios ofrecidos. La experiencia de los clientes está en el centro de la cultura del Grupo. Existe un compromiso desde Assurant con la gestión y supervisión de para garantizar la satisfacción del cliente al más alto nivel posible. Además, la gestión tanto interna como externa se centra en el cliente y se anticipa a sus necesidades en la medida de lo posible. Para el Grupo la experiencia del cliente comienza mucho antes de que un cliente acuda en busca de apoyo a cualquier filial.

Con el fin de cumplir con la protección y satisfacción de los clientes y garantizar una específica identificación de áreas de oportunidades y de opciones, cada una de las filiales de ABIGH dispone de un portal accesible a través de su intranet para la comunicación de quejas y reclamaciones. El principal objetivo es solucionar la reclamación sin necesidad de que sea escalada judicialmente. Todas las sociedades del Holding cuentan procedimientos, sistemas y políticas de tratamiento de estas reclamaciones que se gestionan de manera independiente.

En **México** se cuenta con una política de soluciones la cual define los procedimientos de atención de quejas, desde la recepción de la queja, a través de los canales de atención (como correo electrónico y redes sociales) hasta el cierre de la queja, pasando por la fase de documentación de esta. Esta política, también establece los días hábiles que tiene cada responsable para gestionar las quejas de los clientes y establece los procedimientos de la evolución de las mismas.

En **Argentina** cuentan con una política de registros de reclamos que también describe el procedimiento de registro de quejas recibidas por canal telefónico, WhatsApp o correo electrónico y tiene el objetivo de definir el proceso correcto de seguimiento y resolución de estas. El área de Gestoría de Reclamos será el responsable de regular y brindar una respuesta a través de los canales de comunicación oficiales que favorezcan el buen funcionamiento de Assurant, asegurando la satisfacción del cliente. La política, también establece qué tipo de seguimiento y control se tiene que desarrollar durante la gestión de las quejas.

En el caso de **Brasil**, el ente responsable de la gestión de reclamaciones legales es el Ombudsman, contando con un sistema para el registro, seguimiento y monitoreo de las quejas formales. Todas estas quejas quedan registradas en el sistema llamado GR5. En lo que se refiere a las quejas relativas al call-center, se utiliza el sistema Omini; donde se reciben las quejas de la agencia del consumidor y las de la línea telefónica del Ombudsman. Estas quejas también quedan registradas en el sistema repositorio GR5. Durante 2023, se ha actualizado la política que regula los procedimientos, sistemas y accesos a estas herramientas. También se dispone de un manual que regula los procedimientos judiciales contenciosos cuyo objetivo es mostrar el proceso paso a paso para analizar casos y elaborar análisis de los casos.

Asimismo, **Argentina y Chile** cuentan con un procedimiento para las reclamaciones legales. Las notificaciones se reciben por correo electrónico o carta legal. Se toman en cuenta los antecedentes del caso y se entrega a un bufete de abogados externo, si es necesario, o se contestan internamente por el área de litigios de la empresa. En los manuales de procedimiento, también se detalla cómo realizar el seguimiento de los casos y establece a que Gerencia le pertenece la potestad de la aplicación de acciones correctivas.

A continuación, se presentan las reclamaciones recibidas durante el ejercicio por país:

País	2023		2022	
	Recibidas	Resueltas*	Recibidas	Resueltas**
Brasil	1.766	1.093***	9.377	6.955
Chile	321	321	363	363
México	2.588	2.015	100	82
Argentina	449	208	519	248

*Se incluyen en resueltas las reclamaciones de 2023 y años anteriores.

** Se incluyen en resueltas las reclamaciones de 2022 y en años anteriores.

*** Las sociedades incluidas son Assurant Seguradora S.A. y TWG Warranty Servicios do Brasil.

El descenso de las reclamaciones en Brasil se debe al cambio de metodología de reporte, en 2023 no se incluyen los casos administrativos (5.687 en 2023). Los plazos de respuesta son los establecidos por la ley para cada tipo de queja o reclamación.

El aumento de las reclamaciones de México se debe a distintos motivos. Por un lado, el incremento substancial de negocio y por el otro lado, una mejora substancial de la metodología de consolidación de datos y reporte de los mismos.

Se ha puesto el foco en la seguridad de los consumidores con las políticas descritas en este apartado, y no tanto en la salud de los consumidores, debido a la actividad del Grupo. En este sentido, se imparten distintos cursos de formación a los empleados en distintos ámbitos, como por ejemplo, privacidad de los datos de los clientes, comunicación con el cliente y aceptación de regalos. En total, se han realizado 2.209 horas de formación en el ámbito de Salud y Seguridad de los Clientes. En la tabla siguiente, se pueden ver los datos distribuidos por país y por rango profesional.

Cursos de formación de salud y seguridad para clientes, por país y por clasificación profesional.

	ARGENTINA	BRASIL	CHILE	MEXICO	TOTAL
Empleado	90	37	0	5	132
Profesional	8	301	48	92	449
Gerente	16	45	11	17	89
Supervisor	31	29	24	11	95
Director	0	16	4	15	36
Senior Líder	0	4	0	2	6
Asistente Vicepresidente	1	0	0	0	1
Vicepresidente	0	5	0	1	6
Total	146	437	87	143	813

7.3. Subcontratación y proveedores

Como parte de sus esfuerzos para convertirse en un líder en sostenibilidad, Assurant considera los impactos ambientales y sociales indirectos de sus operaciones. El objetivo del Grupo es trabajar con proveedores que compartan sus valores, de los cuales se esperan altos estándares de conducta empresarial.

Dadas las particularidades normativas en los diferentes países en los que el Holding realiza sus actividades, las sociedades que lo componen disponen de un Código de Conducta para Proveedores donde se detallan los procedimientos de subcontratación y gestión con proveedores. En noviembre de 2023, se ha publicado una actualización del Código de Conducta de proveedores.

Assurant está comprometido a colaborar solo con proveedores y clientes éticamente responsables. Para ello, se lleva a cabo procesos de debida diligencia, realizando investigaciones correspondientes sobre posibles proveedores y clientes, y seguimos nuestras políticas de Adquisiciones, Anticorrupción y Terceros.

Se espera que los proveedores de Assurant operen de manera similar y que adopten normas similares y deberán:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras a los trabajadores.
- Tratar a los trabajadores con respeto y dignidad.
- Garantizar que los productos y servicios suministrados utilicen prácticas ambiental y socialmente responsables.
- Llevar a cabo todas las actividades de forma ética y en pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos del país o países en los que el proveedor desarrolla su actividad.
- Garantizar los derechos de propiedad intelectual de terceros. Los proveedores salvaguardarán la propiedad intelectual y otra información de propiedad de Assurant y mantendrán la confidencialidad de cualquier información, comercial o técnica, que reciban de Assurant.
- Asegurar que sus empleados que trabajen con Assurant cumplan con la Política de uso de información privilegiada durante el tiempo que estén sujetos a dicha política.

Durante los tres últimos años no se han realizado auditorías a proveedores.

7.4. Información fiscal

La contabilidad mercantil, libros o registros fiscales reflejan íntegramente todas las operaciones realizadas de manera precisa, cierta y conforme con la normativa que resulte de aplicación, reflejando la imagen fiel de todas las transacciones realizadas. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos, y serán auditados de forma periódica.

ABIGH cumple con todas sus obligaciones tributarias y fiscales, colaborando en todo momento con las autoridades estatales, autonómicas y locales que lo precisen.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por las sociedades dependientes de ABIG Holding de España S.L., así como los impuestos sobre beneficios de las mismas, país por país, durante el 2023 y 2022 son los siguientes (en euros):

País	2023	
	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)
Brasil	18.827.053	(6.664.480)
Chile	625.000	145.624
México	26.693.207	(6.875.613)
Argentina	(9.679.756)	(340.085)

País	2022	
	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)
Brasil	16.034.201	(6.394.822)
Chile	1.012.898	473.975
México	20.612.068	(3.423.098)
Argentina	(3.177.801)	512.163

Durante los tres últimos años ninguna de las sociedades recibió subvenciones públicas.

ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado o Capítulo del EINF	Página del Informe donde se da la respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting :	Observaciones
			Estándares GRI	
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. Modelo de negocio	5-11	GRI 2-6	
Mercados en los que opera	2. Modelo de negocio. 2.1 Mercados en los que opera	6	GRI 2-1	
			GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de negocio. 2.2 Objetivos y estrategias de la Compañía, 2.4 Gestión de riesgos no financieros	6-9, 11-16	GRI 2-22	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de negocio. 2.3 Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del negocio.	10-11	GRI 3-3	
Marco de reporting utilizado	1. Acerca de este capítulo	3	GRI	
Principio de materialidad	1. Acerca de este capítulo	3-4	GRI 3-1	
		3-4	GRI 3-2	

Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros. 3. Cuestiones medioambientales	11-18	GRI 3-3	
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3. Cuestiones medioambientales	16-18	GRI 3-3	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3. Cuestiones medioambientales	17	GRI 2-23	No se dispone de certificaciones ni procesos de evaluación ambiental en ABIGH
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	16-18	GRI 3-3	
Aplicación del principio de precaución	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros.	11-18	GRI 3-3	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	18	GRI 3-3	
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3. Cuestiones medioambientales 3.3 Huella de carbono alcances 1 y 2	18-19	GRI 3-3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3. Cuestiones medioambientales 3.4. Consumo de papel y tóner	21	GRI 3-3	
		21	GRI 306-1	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3. Cuestiones medioambientales 3.4. Consumo de papel y tóner	21	GRI 3-3	

Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	-	GRI 3-3	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3. Cuestiones medioambientales 3.4. Consumo de papel y tóner	20-21	GRI 3-3	
			GRI 301-1	
Consumo, directo e indirecto, de energía	3. Cuestiones medioambientales 3.2 Datos de consumos directos e indirectos	18-19	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3. Cuestiones medioambientales	16	GRI 3-3	
Uso de energías renovables	3. Cuestiones medioambientales 3.2 Datos de consumos directos e indirectos	19	GRI 302-1	
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3. Cuestiones medioambientales 3.3 Huella de carbono alcances 1 y 2	19-20	GRI 305-1	
		19-20	GRI 305-2	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3. Cuestiones medioambientales	16	GRI 3-3	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3. Cuestiones medioambientales 3.3 Huella de carbono alcances 1 y 2	19-20	GRI 305-5	
		19-20		
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	GRI 3-3	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	GRI 3-3	No material

Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21-40	GRI 3-3	
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	23-26	GRI 2-7	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	27	GRI 2-7	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	28	GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	28-30	GRI 3-3	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	30	GRI 405-2	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	30	GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	21	GRI 3-3	
Número de empleados con discapacidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo, 4.6 Igualdad y Diversidad	40	GRI 405-1	
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.2 Organización del tiempo de trabajo	31	GRI 3-3	

Número de horas de absentismo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.2 Organización del tiempo de trabajo	31	GRI 3-3	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.2 Organización del tiempo de trabajo	31	GRI 3-3	
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.3 Salud y seguridad	32-33	GRI 3-3	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.3 Salud y seguridad	34	GRI 403-9	
			GRI 403-10	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	35-37	GRI 3-3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	35-37	GRI 2-30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	35-37	GRI 403-4	
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	35-37	GRI 3-3	
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.5 Formación	37	GRI 3-3	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.5 Formación	37	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	38-40	GRI 3-3	

Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	38-40	GRI 3-3	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	38-40	GRI 3-3	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	38-40	GRI 3-3	
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	5. Respeto de los Derechos Humanos	40-41	GRI 3-3	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5. Respeto de los Derechos Humanos	40-41	GRI 3-3	
		40-41	GRI 2-23	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5. Respeto de los Derechos Humanos	41	GRI 406-1	
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	5. Respeto de los Derechos Humanos	40-41	GRI 3-3	

Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6. Lucha contra la corrupción y el soborno.	41-44	GRI 3-3	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6. Lucha contra la corrupción y el soborno.	41-42	GRI 2-23	
	6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	41-42	GRI 205-2	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6. Lucha contra la corrupción y el soborno. 6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	43-44	GRI 2-23	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6. Lucha contra la corrupción y el soborno. 6.3 Donaciones a la comunidad	44-45	GRI 3-3	
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	7. Sociedad	46-52	GRI 3-3	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7. Sociedad. 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. I) Impacto en la sociedad	46	GRI 413-1	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7. Sociedad. 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. I) Impacto en la sociedad	46	GRI 413-1	

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos Acciones de asociación o patrocinio	7. Sociedad. 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. II) Acciones de asociación y patrocinio	46-47	GRI 2-28	
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	51	GRI 3-3	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	51	GRI 3-3	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	51	GRI 3-3	
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7. Sociedad. 7.2 Consumidores y clientes	47-50	GRI 3-3	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7. Sociedad. 7.2 Consumidores y clientes	47-50	GRI 2-25	
		47-50		
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	51-52	GRI 207-4	
Los impuestos sobre beneficios pagados	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	51-52	GRI 207-4	
Las subvenciones públicas recibidas	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	51-52	GRI 201-4	

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante que se relaciona a continuación firman esta diligencia para hacer constar que el presente Estado de la Información no Financiera consolidado de “Abig Holding de España, S.L. Unipersonal y sociedades dependientes” correspondiente al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2023”, que forma parte, pero se presenta en forma separada, del Informe de Gestión consolidado de la sociedad, ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración de fecha 23 de julio de 2024.

DocuSigned by:
Juan Carlos del Barrio
AEAFFDEC4B5A4A8...

D. Juan Carlos del Barrio Burgos

DocuSigned by:
Jeannie Amy Aragon-Cruz
6AD9DC2709804F3...

Dña. Jeannie A. Aragón Cruz

DocuSigned by:
Alvaro Campanario Hernandez
867D11C1EFC9478...

D. Álvaro Campanario Hernández