

**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 2020**



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

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera  
31 de diciembre de 2020



## 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 2020, 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) según la opción Esencial así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo: Índice de contenidos" 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código 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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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.

### 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.

---

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

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 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en "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 2020.
- 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 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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 2020 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 según la opción Esencial de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo: Índice de contenidos" del citado Estado.

### 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

07 de diciembre de 2022

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2022 Núm. 01/22/19833

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 1. Acerca de este capítulo

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado que se presenta como documento separado y parte integrante al Informe de Gestión, se ha elaborado atendiendo a 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).

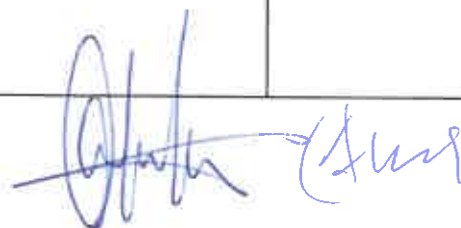
En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha realizado conforme a la opción esencial establecida por la metodología de la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

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 y relativas al personal y en relación a 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. (DE). ABIGH es la sociedad dominante de todas las filiales del Grupo en Latinoamérica.

En 2020 en base al análisis de materialidad, se han tenido en cuenta los aspectos más relevantes en cuanto a la estrategia, actividad y desempeño de la organización. Los aspectos más relevantes considerados son:

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes	No material
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lucha contra el blanqueo de capitales</li> <li>● Lucha contra la corrupción y el soborno</li> <li>● Gestión de riesgos no financieros</li> <li>● Entorno de negocio</li> <li>● Igualdad y diversidad</li> <li>● Satisfacción del cliente, calidad del servicio y relación con los consumidores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formación, capacitación, atracción del talento y desarrollo profesional</li> <li>● Características del empleo ofrecido (calidad de los contratos, remuneraciones, edad de la plantilla, etc.)</li> <li>● Accesibilidad universal</li> <li>● Subcontratación y relación con proveedores</li> <li>● Salud y seguridad de los empleados</li> <li>● Relaciones sociales y comunicación con los empleados</li> <li>● Organización del trabajo y medidas de conciliación</li> <li>● Respeto y cumplimiento de los derechos humanos</li> <li>● Información fiscal y desempeño económico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lucha contra el cambio climático</li> <li>● Gestión medioambiental</li> <li>● Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y relaciones con las comunidades locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Economía circular y prevención y gestión de los residuos generados</li> <li>● Uso sostenible de los recursos</li> <li>● Protección de la biodiversidad</li> <li>● Contaminación atmosférica, acústica y lumínica</li> </ul>



El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de verificación externa independiente. El informe de verificación independiente con alcance de seguridad limitado, donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de verificación utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

## 2. Modelo de negocio

ABIG HOLDING DE ESPAÑA, S.L. se constituyó el 6 de agosto de 1998. El domicilio social de la sociedad se encuentra en la calle Pedro de Vera, nº3, 1ª-A, 35003 Las Palmas de Gran Canaria.

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".*

Como se ha mencionado en el anterior apartado, las filiales consolidadas por ABIGH pertenecen al Grupo Assurant. Assurant es un proveedor mundial de soluciones de gestión de riesgos en los mercados de vivienda y vida, con el foco de su negocio en proteger el lugar donde viven las personas y los bienes que compran. Assurant se asocia con clientes líderes en sus sectores para ofrecer a los consumidores una amplia gama de productos y servicios de aseguramiento. 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.

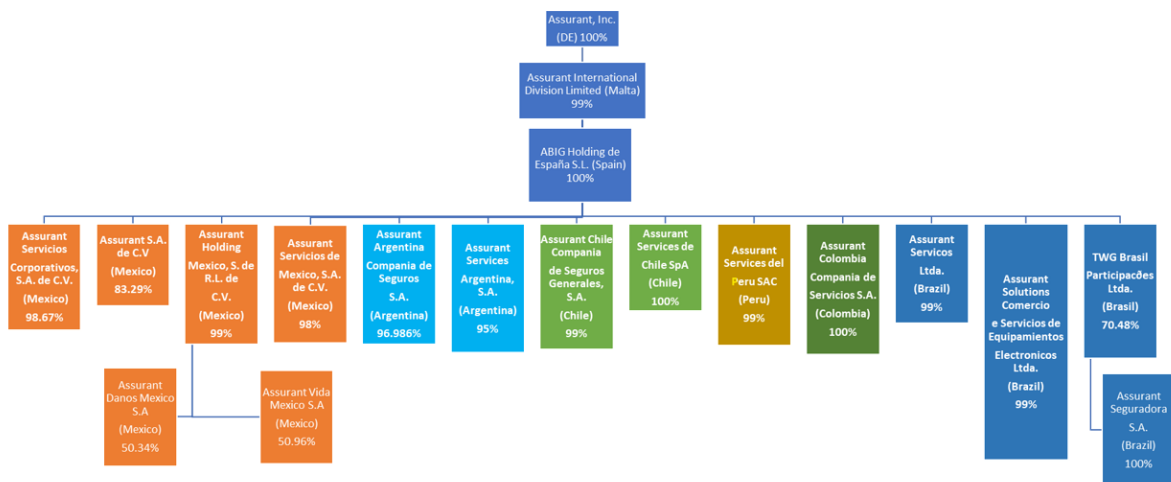
Las partes vinculadas con las que ABIGH ha realizado transacciones durante el ejercicio y se incluyen en el perímetro del Estado de Información No Financiera son las siguientes, siendo el principal sector de las filiales el asegurador:

ABIG HOLDING DE ESPAÑA, S.L. es la sociedad dominante de un grupo formado por las siguientes sociedades dependientes al cierre del ejercicio 2020: Assurant Servicios de Mexico, S.A. de C.V., Assurant Servicios Corporativos S.A. de C.V., Assurant S.A. de C.V., Assurant Servicios Ltda., Assurant Services Argentina, S.A., Assurant Argentina Compañía de Seguros, S.A., Assurant Chile Compañía de Seguros Generales, S.A., Assurant Holding Mexico, S. de R.L. de C.V., Assurant Services de Chile SpA, Assurant Solutions Comercio e Servicios de Equipamientos Electronicos Ltda., TWG Brasil Participacoes Ltda., Assurant Services del Peru SAC, Assurant Colombia Compañía de Servicios, S.A., así como las subsidiarias respectivas de éstas.

## 2.1 Organización y 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.

Las partes vinculadas ABIGH durante el ejercicio 2020, así como la naturaleza de dicha vinculación, son la siguientes:



## 2.2 Mercados en los que opera

Las sociedades que forman parte de ABIGH son en su mayoría filiales del Grupo y operan principalmente en Latinoamérica, ubicadas en: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú.

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

## 2.3 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 que prevalecen los principales objetivos y estrategias de Assurant ya que sirven como marco de referencia para las distintas filiales. El Consejo de Administración ("Consejo"), el Comité de Dirección y los empleados de las compañías de Assurant (Latinoamérica) 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.

## I. Valores

En Assurant, 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).

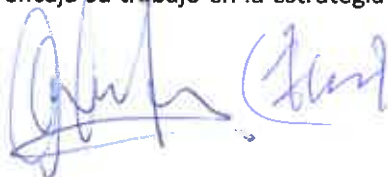
La prioridad se fija en añadir valor a cada paso del camino. El Grupo y a su vez ABIGH, forma parte de un ecosistema más amplio que impulsa las experiencias digitales en todos los negocios. El éxito y la satisfacción derivada de alcanzar los objetivos se derivan del deseo de ayudar a todas las partes 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 refleje experiencias, orígenes y perspectivas globales. Cuando los empleados prosperan, también lo hace el Grupo.

**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 es reducir la complejidad, encontrando formas más sencillas y directas de lograr cosas que generen un valor diferencial para las partes interesadas. También se está poniendo aún más énfasis en la responsabilidad. Cuando cada persona entienda cómo encaja su trabajo en la estrategia de la





empresa, sepa lo que tiene que entregar y cuente con los medios para hacerlo, el resultado será mejor y más rápido para todo el Grupo. Esto también implica la necesidad de establecer objetivos y metas financieras y de ESG a largo plazo para alinear la estrategia con resultados específicos.

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

El año 2020 ha estado marcado por la irrupción del coronavirus (COVID-19). Esta pandemia y su propagación, junto con las medidas destinadas a la contención y mitigación de sus efectos, ha provocado una ralentización de la actividad económica cuyo impacto final es de difícil cuantificación.

Más allá del impacto de la pandemia, el mercado asegurador está atravesando una etapa de profunda transformación marcada principalmente por el fenómeno de la digitalización. Esta tendencia se ha visto acelerada en 2020 con motivo de la pandemia originada por la COVID19, que ha constatado la necesidad de las aseguradoras de impulsar su transformación digital para dar respuesta a las necesidades de sus clientes mediante procesos en remoto<sup>1</sup>.

En relación con lo anterior, el sector se está adaptando a nuevos mercados (Smart cities, vehículos autónomos, vidas cada vez más conectadas, envejecimiento de la población), productos (seguros para espacios de coworking, teletrabajo, protección en el entorno online), tecnologías (*blockchain*, realidad aumentada, *smartcontracts*, inteligencia artificial, automatización robótica de procesos), modelos de negocio (prevención como servicio, seguros de automóvil basados en el uso, aseguración bajo demanda) y operaciones (de fusión y adquisición de competidores, de asociación con empresas del sector denominado "Insurtech", etc)<sup>2</sup>. Además, el sector se enfrenta a retos y oportunidades como la necesidad de ofrecer formación continua a los trabajadores en habilidades técnicas y digitales, la mejora de la experiencia del cliente o la transformación tecnológica y la automatización inteligente. La toma de conciencia sobre los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG por sus siglas en inglés) también tiene una influencia cada vez más importante en las estrategias de las compañías del sector asegurador<sup>3</sup>. Por otro lado, para hacer frente a la crisis sanitaria causada por la pandemia de la COVID19, los gobiernos han tenido que adoptar medidas de confinamiento y distanciamiento social durante el 2020 que han provocado una fuerte desaceleración económica a nivel global. Esta situación afecta de manera negativa al sector asegurador, aunque en menor medida que a otros sectores más vulnerables a los riesgos de la crisis<sup>4</sup>.

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 pandemia de la COVID19, a la fase de recuperación, que se prevé lenta y sujeta a incertidumbre,

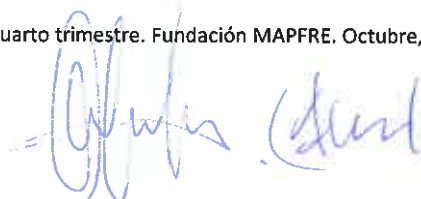
---

<sup>1</sup> Capgemini y Efma: World Insurance Report 2020

<sup>2</sup> Forbes: Top 10 Trends for 2019. Enero 2019, Five Technology Trends in The Insurance Industry. Abril 2020; Insurance Trends: Strategies For Growth And Customer Retention. Julio 2020.

<sup>3</sup> Insurance trends 2020: Moving from resilience to reinvention will help insurers succeed in uncertain times - 23rd Annual Global CEO Survey.

<sup>4</sup> Panorama económico y sectorial 2020: perspectivas hacia el cuarto trimestre. Fundación MAPFRE. Octubre, 2020.



a la realidad post-COVID19 y, en cualquier caso, a los cambios que definirán el negocio no sólo hoy, sino también mañana.

En cuanto a tendencias de la industria del seguro en América Latina, uno de los principales factores analizados es el índice de penetración (primas/PIB). Analizando la evolución de este indicador desde 2008, se confirma la tendencia creciente observada de manera consistente a lo largo de la última década, a la cual ha contribuido en mayor medida el desarrollo de los seguros de Vida y, con menor intensidad, el de los seguros de No Vida. De manera agregada, a lo largo de la pasada década la penetración total en la región se elevó un 18,8%. En el caso de la penetración en el segmento de los seguros de Vida, el crecimiento acumulado fue de 46,8%, mientras que en el caso del segmento de los seguros de No Vida el aumento acumulado en ese lapso fue del 2,1%. Sin embargo, estos crecimientos, aún muy significativos, son algo inferiores a los de la década 2008-2018.

## 2.5 Gestión de aspectos no financieros

Conscientes de la relevancia de una gestión sostenible de los riesgos, Assurant cuenta con sistema de gestión cuya principal misión es analizar e informar a los órganos de gobierno sobre la evolución de los riesgos a los cuales está expuesta.

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 Assurant, 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 (véase aspectos materiales en *Acerca de este capítulo*).

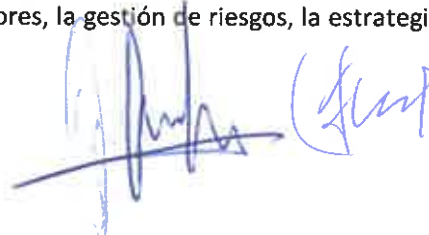
## 2.6 Gestión de riesgos no financieros

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.

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 incluyen en el proceso de modelización y suministramos a las filiales.

#### II. Proceso de gestión de riesgos climáticos

El Grupo posee la gobernanza de los 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 los mismos.

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. Esta evaluación anual también se utiliza para identificar posibles riesgos emergentes.

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

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):

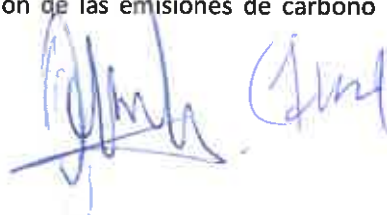
- **Operaciones propias:** Assurant puede incurrir en costes asociados a la transición hacia operaciones de bajas emisiones, como el coste de la eficiencia de los edificios. Algunas de estas transiciones pueden verse parcialmente compensadas por el ahorro de costes energéticos a largo plazo.
- **Actividades de negocio:** Las nuevas tecnologías "verdes", la reducción de la propiedad de vehículos personales debido a la micromovilidad, 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 (corto 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 pueden 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

ABIGH vela por el cumplimiento de la normativa ambiental vigente en cada uno de los países en los que opera, y más allá, identifica y aplica buenas prácticas del sector en línea con la estrategia global de la organización.

En relación con lo anterior, 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 la evaluación de riesgos físicos y de transición en las estrategias de inversión (si bien no han desarrollado un plan para reorientar el negocio), 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 el caso de ABIGH, su actividad es poco agresiva con el medioambiente. Durante el ejercicio 2020 no se ha incurrido en gastos ni realizado inversiones de importes significativos relacionados con la protección medioambiental.

Las cuentas anuales no incluyen ninguna provisión para riesgos por este concepto ya que cualquiera que pudiera plantearse no sería de una cuantía significativa.

### 4. Cuestiones sociales y relativas al personal

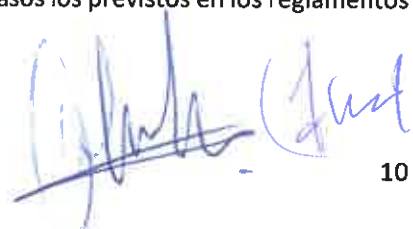
#### 4.1 Empleo

Se han perfeccionado y se siguen perfeccionando las prácticas de reclutamiento y talento para identificar y eliminar los errores inherentes que podrían influir en los resultados. 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.

En 2020, el Holding no contaba con una política de remuneración definida. Cada país revisa y evalúa la remuneración de los empleados basándose en los resultados del análisis del negocio, así como en los convenios colectivos locales. 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 varias entrevistas con RRHH, el Director de Contratación y "Asesores" del proceso para llegar a una decisión colectiva, 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 el año 2020 no existía una política de desconexión aplicable, en su lugar se dispone de convenios colectivos que amplían los derechos de los trabajadores en las diferentes localizaciones donde ABIGH opera, superando en muchos casos los previstos en los reglamentos estatales aplicables.



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. En 2019, las sociedades de México y Argentina contemplaban la posibilidad de teletrabajar un día a la semana para conciliar mejor la vida personal y laboral de sus empleados. 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.

## 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 2020, y considerando el número medio de empleados durante todo el año y el número total de empleados a 31/12/2020, el conjunto de indicadores del personal del presente EINF corresponde a la plantilla al cierre del ejercicio.

Con un total de 548 empleados a fecha 31 de diciembre de 2020, distribuidos en 4 países, ABIGH contribuye a la generación de empleo y renta en los países donde opera:

EMPLEADOS DEL CONSOLIDADO	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Distribución por Sexo</b>	279	313	250	298
<b>Distribución por Edad</b>				
Menores de 30 años	84	79	66	51
Entre 30 y 50 años	189	215	176	227
Mayores de 50 años	6	19	8	20
<b>Distribución por País</b>				
ARGENTINA	69	63	59	62
BRASIL	108	111	114	111
CHILE	7	17	7	16
MÉXICO	95	122	70	109
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>				
Empleado	65	56	43	43
Profesional	154	159	140	152
Gerente	36	43	39	40
Supervisor	16	20	20	28
Director	7	25	7	26
Senior Líder	0	5	0	5
Asistente Vicepresidente	0	1	0	0
Vicepresidente	1	4	1	4
<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>		<b>592</b>		<b>548*</b>

\*Durante 2020, ABIGH contó en su plantilla con 5 empleados con capacidades diferentes. Estos empleados se encuentran incluidos en los datos ofrecidos. Para más información, consultar el apartado "Igualdad y Diversidad"

## 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.

2019

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Mujeres			
	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial
<b>Por edad</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>265</b>	<b>4</b>
Menores de 30 años	0	10	71	3
Entre 30 y 50 años	0	0	6	0
Mayores de 50 años	0	0	188	1
<b>Por categoría</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>265</b>	<b>4</b>
Empleado	0	0	62	3
Profesional	0	10	143	1
Gerente	0	0	36	0
Supervisor	0	0	16	0
Director	0	0	7	0
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	0
Vicepresidente	0	0	1	0
<b>Total</b>			<b>279</b>	

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Hombres			
	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial
<b>Por edad</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>301</b>	<b>3</b>
Menores de 30 años	0	9	68	2
Entre 30 y 50 años	0	0	19	0
Mayores de 50 años	0	0	214	1
<b>Por categoría</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>301</b>	<b>3</b>
Empleado	0	0	54	2
Profesional	0	9	149	1
Gerente	0	0	43	0
Supervisor	0	0	20	0
Director	0	0	25	0
Senior Líder	0	0	5	0
Asistente Vicepresidente	0	0	1	0
Vicepresidente	0	0	4	0
<b>Total</b>			<b>313</b>	



2020

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Mujeres			
	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial
<b>Por edad</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>242</b>	<b>4</b>
Menores de 30 años	0	4	59	3
Entre 30 y 50 años	0	0	175	1
Mayores de 50 años	0	0	8	0
<b>Por categoría</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>242</b>	<b>4</b>
Empleado	0	0	40	3
Profesional	0	4	135	1
Gerente	0	0	39	0
Supervisor	0	0	20	0
Director	0	0	7	0
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	0
Vicepresidente	0	0	1	0
<b>Total</b>			<b>250</b>	

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Hombres			
	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial
<b>Por edad</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>288</b>	<b>4</b>
Menores de 30 años	0	6	42	3
Entre 30 y 50 años	0	0	226	1
Mayores de 50 años	0	0	20	0
<b>Por categoría</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>288</b>	<b>4</b>
Empleado	0	0	41	2
Profesional	0	6	144	2
Gerente	0	0	40	0
Supervisor	0	0	28	0
Director	0	0	26	0
Senior Líder	0	0	5	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	0
Vicepresidente	0	0	4	0
<b>Total</b>			<b>298</b>	

	2019	2020
Nº Medio de trabajadores	519,5	595,92
Nº Total a 31.12	592	548
Diferencia	(72,5)	47,92

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

A continuación, se indica el número de despidos (incluyendo bajas voluntarias e involuntarias) por sexo, edad y clasificación profesional:

DESPIDOS	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Distribución por Edad</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>58</b>
Menores de 30 años	14	12	30	26
Entre 30 y 50 años	23	25	36	30
Mayores de 50 años	3	4	0	2
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>58</b>
Empleado	6	9	35	34
Profesional	24	23	23	16
Gerente	7	5	4	3
Supervisor	1	2	3	3
Director	2	2	1	1
Senior Líder	0	0	0	0
Asistente Vicepresidente	0	0	0	1
Vicepresidente	0	0	0	0
<b>TOTAL DE DESPIDOS</b>	<b>81</b>		<b>124</b>	

### 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 2019 y 2020:

Tipos de cambio 2019*				
	Brasil	México	Argentina	Chile
Moneda	(BRL/EUR)	(MXN/EUR)	(ARS/EUR)	(CLP/EUR)
Tipo de cambio	4,41	21,56	53,81	786,62

\*Fuente: Banco de España

Tipos de cambio 2020*				
	Brasil	México	Argentina	Chile
Moneda	(BRL/EUR)	(MXN/EUR)	(ARS/EUR)	(CLP/EUR)
Tipo de cambio	5,99	24,73	80,78	903,66

\*Fuente: Banco de España

Remuneraciones Medias 2019				
	Brasil	Chile	México	Argentina
<b>Por Sexo</b>				
Hombres	31.255 €	47.529 €	29.496 €	32.792 €
Mujeres	18.021 €	35.888 €	14.966 €	23.917 €
<b>Por Edad</b>				
Menores de 30 años	9.270 €	19.646 €	7.958 €	29.029 €
Entre 30 y 50 años	85.387 €	64.195 €	123.866 €	65.716 €
Mayores de 50 años	30.464 €	46.355 €	24.611 €	11.980 €
<b>Por Categoría</b>				
Empleado	14.118 €	**	7.765 €	**
Profesional	14.010 €	28.116 €	17.765 €	15.753 €
Gerente	42.671 €	81.760 €	36.542 €	44.281 €
Supervisor	28.256 €	48.968 €	14.273 €	26.509 €
Director	79.149 €	**	98.579 €	70.755 €
Senior Líder	*	**	*	148.852 €
Asistente Vicepresidente	*	**	**	**
Vicepresidente	142.810 €	**	*	*

\*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 empleadas para el país indicado.

Remuneraciones Medias 2020				
	Brasil	Chile	México	Argentina
<b>Por Sexo</b>				
Hombres	23.163 €	41.621 €	31.333 €	29.592 €
Mujeres	12.232 €	32.503 €	17.336 €	23.750 €
<b>Por Edad</b>				
Menores de 30 años	6.496 €	17.385 €	10.271 €	12.435 €
Entre 30 y 50 años	21.095 €	39.250 €	25.219 €	25.038 €
Mayores de 50 años	60.401 €	58.016 €	99.248 €	60.793 €
<b>Por Categoría</b>				
Empleado	8.529 €	**	12.542 €	**
Profesional	9.858 €	26.053 €	17.319 €	15.237 €
Gerente	30.253 €	73.829 €	35.212 €	36.814 €
Supervisor	17.228 €	44.505 €	15.283 €	23.305 €
Director	59.343 €	**	93.069 €	60.903 €
Senior Líder	*	**	*	131.352 €
Asistente Vicepresidente	**	**	**	**
Vicepresidente	115.537 €	**	*	*

\*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 2020 para cada país en el que opera ABIGH:

País		Brasil	Chile	México	Argentina
Brecha salarial	2019	42%	24%	49%	27%
	2020	47%	22%	45%	20%

#### V. La remuneración media de los consejeros y alta dirección

En 2020, ABIGH no ha devengado ni pagado en el curso del ejercicio ningún importe en concepto de sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase a los miembros del Consejo de administración, cualquiera que sea su causa ni al personal de Alta Dirección del Holding.

### 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-17h de lunes a jueves con una hora de descanso y jornada intensiva de 8h-14h los viernes.

**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 2020, se han contabilizado 12.312 horas de absentismo. 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	2019	2020
Brasil	9.888	10.168
Chile	0	40
México	0	584
Argentina	40	1.520
<b>Total horas</b>	<b>9.928</b>	<b>12.312</b>

#### 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 interna que sirven como marco para guiar todas las operaciones vinculadas al ámbito de la seguridad y salud en el 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.

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.

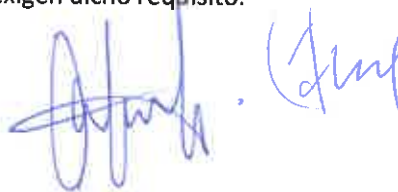
Assurant no tolera amenazas o actos de violencia en el lugar de trabajo o durante el trabajo, independientemente del país donde se esté operando. Seguridad general es el órgano responsable de reportar cualquier amenaza o acto de violencia.

En el 2020 no se ha registrado ningún accidente laboral ni enfermedad profesional.

#### 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.

El Holding cuenta con convenios colectivos en México, Argentina y Brasil. Las sociedades de ABIGH situadas en Colombia, Chile y Perú velan por el cumplimiento de la legislación vigente y fomentan el diálogo con sus empleados, sin embargo, no disponen de un convenio de negociación colectiva formal ya que las leyes locales no exigen dicho requisito.



En Argentina, el 51% de los trabajadores se encuentra adscrito a alguno de los convenios reconocidos por sus sociedades. Para todas las Empresas consultadas, 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:

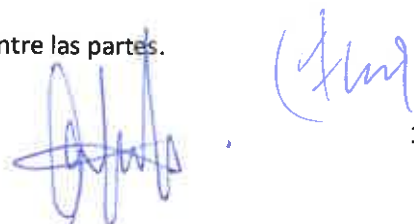
- Convenio Colectivo 264/95 – SEGUROS: El Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95 se aplica al personal que se desempeña en las Compañías de Seguros de toda la República Argentina. El Convenio establece diferentes categorías profesionales del personal que se rige por su normativa, excluyendo expresamente 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.

Con respecto a México, las siguientes personas jurídicas tienen relación laboral con los empleados y todas ellas tienen vigente 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 Servicios Corporativos S.A. de C.V.
- Assurant Servicios de México S.A. 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, todos los empleados de Brasil están cubiertos por el Convenio del Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Seguros Privados, que amplía los derechos de los trabajadores previstos en las leyes estatales. En este se definen las tablas salariales aplicadas a los distintos profesionales del sector dependiendo de su antigüedad y rango dentro de la empresa, así como las principales medidas de conciliación y salud laboral.

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.

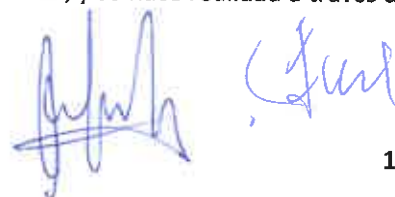
Conscientes de la importancia de analizar y reportar el desempeño formativo, en 2020 ABIGH implantó un sistema que permite registrar las horas de formación de sus empleados. Workday es capaz de recopilar la información de los principales cursos formativos a los que ha asistido cada empleado, así como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

Empleados	Horas de formación 2020*	
	Mujeres	Hombres
Empleado	60	35
Profesional	132	127
Gerente	66	53
Supervisor	19	42
Director	10	28
Senior Líder	1	7
Asistente Vicepresidente	0	0
Vicepresidente	0	3
<b>TOTAL</b>		<b>583</b>

*\*Para periodos anteriores a 2020 no se contaba con un sistema que recopilara información en materia de formación para ninguna de las sociedades del Holding.*

#### 4.6 Igualdad y diversidad

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. Se apuesta por fomentar la cultura, que es tan diversa en perspectivas y experiencias como sus clientes o trabajadores. 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 una ABIGH más fuerte 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, sin contar con políticas que lo expliciten como tal. 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 2020, se contó con 5 empleados con capacidades diferentes. Cabe destacar que los centros en los que opera ABIGH disponen de los requerimientos de accesibilidad contemplados en las leyes locales.

En el 2020 no 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

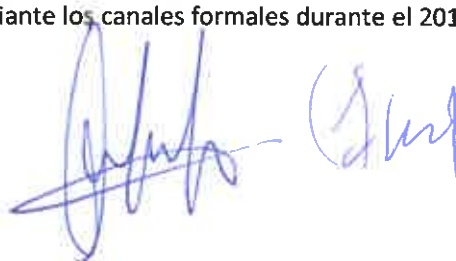
El cumplimiento de los Derechos Humanos forma parte de la cultura corporativa de Assurant y, consecuentemente, de las entidades que componen ABIGH. El Holding toma como referencia las directrices del Grupo para garantizar un entorno laboral basado en la ética y el respeto. Este compromiso queda recogido 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 y la dignidad de todos. 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.

Adicionalmente, tal y como se menciona en el apartado de Igualdad, 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.

Ninguno de los países ha registrado denuncias mediante los canales formales durante el 2019 ni el 2020.





## 6. Lucha contra la corrupción y soborno

### 6.1 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo Assurant 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.

Las personas trabajadoras del Grupo tienen el deber de demostrar los más altos estándares de conducta e integridad empresarial. 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.

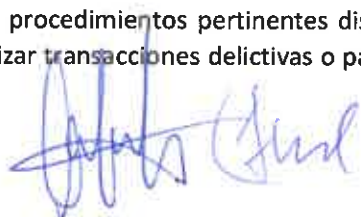
Assurant opera en un entorno muy regulado. Conocer y cumplir las leyes y regulaciones bajo las cuales opera no solo es una parte crítica de su negocio, sino también fundamental para los principales grupos de interés del Grupo. El área de ética y cumplimiento del Grupo está disponible para todos los trabajadores de Assurant y sociedades dependientes mediante un correo electrónico, disponible en el propio Código.

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 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.

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 Assurant, donde se recoge el compromiso por asegurar que no se participa en transacciones que son ilegales o comprometen los valores de la organización.

Por otra parte, Assurant también cuenta con una política sobre uso de información privilegiada y el Código de conducta y ética empresarial establece unas pautas para la gestión de posibles conflictos de intereses que todos los empleados deben de seguir. 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.

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.

Tal y como se indica en el apartado de formación, y al igual que en 2019, en 2020 el Plan Global de Entrenamiento ha incluido formaciones en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

En el ejercicio 2019 y 2020, ABIGH no ha recibido ninguna denuncia en esta materia a través de sus canales oficiales de denuncia y comunicación.

## 6.2 Donaciones a la comunidad

En 2020, Assurant Argentina Compañía de Seguros, S.A. realizó donaciones por un valor de 5.482 euros. En 2019 estas donaciones fueron realizadas también por México, ascendiendo este valor a 15.395 euros.

El resto de las sociedades del Holding no realizan ninguna donación directamente, no obstante, a través del pilar Impacto en la sociedad, se comprometen activamente a fortalecer las comunidades locales. Este pilar se materializa a través del Assurant Foundation Trust del Grupo que invierte en socios sin ánimo de lucro en todo el mundo.

Además, Assurant se mantiene asociada a las principales organizaciones sin ánimo de lucro que están en consonancia 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. 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.

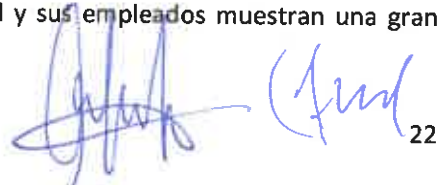
**Inspirar:** Fomentar y preparar talentos diversos y líderes innovadores para el futuro.

## 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 para 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



22

dedicación respecto a estos valores marcando la diferencia en sus comunidades en Norteamérica, América Latina, Europa y Asia-Pacífico.

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

- Empresa responsable: Assurant es una empresa responsable con una cultura que valora diversidad, fomenta la inclusión y reconoce la importancia de invertir en el talento de los empleados.
- Impacto en la sociedad: Assurant se compromete activamente a fortalecer las comunidades en las que opera.
- Compromiso con el cliente: Assurant proporciona experiencias diferenciadas centrándose en el cliente y anticipándose a las necesidades de las personas.
- Integridad y ética: Assurant se adhiere a normas inquebrantables de integridad, ética, gobernanza, privacidad y seguridad de la información.

## II. Acciones de asociación y patrocinio

Durante el ejercicio 2020, las sociedades del Holding mantuvieron acciones de asociación con las siguientes entidades:

- Asociación Mexicana De Instituciones De Seguros
- Asociación De Aseguradores De Chile A.G.
- Comisión Para El Mercado Financiero (Chile)
- American Chamber of Commerce (Brasil)
- Funenseg Fundação Escola Nació (Brasil)
- Otros

En 2020 estas actividades de asociación se materializaron en un valor total de 113.937 euros. En 2019 este valor fue de 115.036 euros.

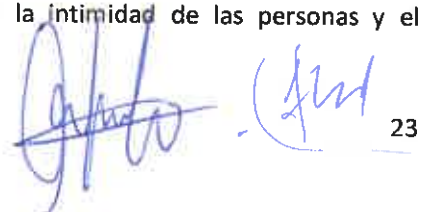
## 7.2 Consumidores y clientes

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. Únicamente se recabarán aquéllos que sean necesarios para alcanzar la finalidad perseguida.
2. La captación, tratamiento y utilización se realicen de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el



23

cumplimiento de los principios rectores de la normativa de protección de datos de carácter personal, así como las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.

3. Sólo los empleados de las filiales autorizados para ello, tendrán acceso a los datos de dicha filial en la medida en que resulte necesario para el desarrollo de sus actividades profesionales.

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. Entendiendo que la experiencia del cliente comienza mucho antes de que un cliente acuda en busca de apoyo a cualquier filial del Grupo, Assurant cuenta con un equipo dedicado a formar en la comercialización y venta responsable de productos y servicios para sus clientes.

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 con la Política de Soluciones de Gestor de Reclamos, la cual se estableció para Latinoamérica a nivel genérico y define los procedimientos de atención de quejas, que se gestionan de manera independiente.:

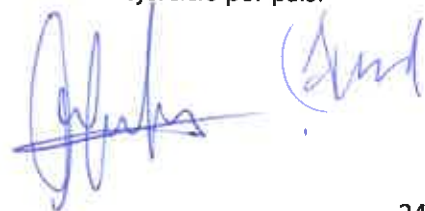
En **México** se cuenta con una política de soluciones la cual define los procedimientos de atención de quejas, desde la recepción de la queja, dealear o cliente, los casos de reparaciones, reemplazos, hasta el cierre de la queja.

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.

En el caso de **Brasil**, el ente responsable de la gestión de reclamaciones legales es el Ombudsman. El Ombudsman cuenta 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.

Asimismo, **Argentina y Chile** cuentan además 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.

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



País	2019		2020	
	Recibidas	Resueltas	Recibidas	Resueltas
Brasil	6.162	6.162	7.846	7.846
Chile	229	229	178	177
México	1.990	1.990	1.953	1.953
Perú	43	43	17	17
Argentina	713	337	175	130
Colombia	642	639	280	280

Los plazos de respuesta son los establecidos por la ley para cada tipo de queja o reclamación.

### 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.

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.

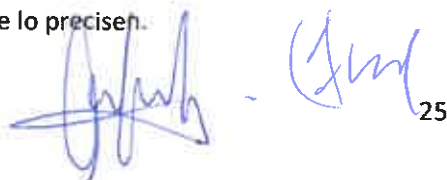
En esta línea, las filiales de algunos de los países del Holding -por ejemplo México- cuentan con una cláusula en la que se contempla la posibilidad de llevar a cabo auditorías a sus proveedores y evaluar si están operando correctamente bajo el código de conducta para proveedores.

Durante el ejercicio, no se ha realizado ninguna auditoría 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.



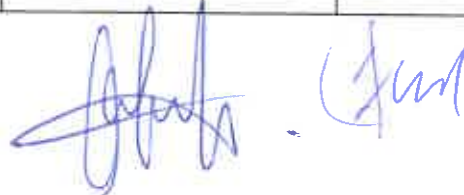
Los beneficios antes de impuestos obtenidos por las sociedades dependientes de ABIG Holding de España S.L., así como los impuestos sobre beneficios de las mismas, país por país, durante el 2020 son los siguientes (en euros):

País	2019		2020	
	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)
Brasil	17.834.479,06	(7.837.368,77)	20.070.697,86	(5.978.353,14)
Chile	1.686.041,07	(576.662,30)	2.638.668,95	(680.529,58)
México	8.620.839,37	(3.155.470,06)	18.554.067,10	(4.501.957,57)
Perú	0	0	0	0
Argentina	(874.120,45)	(771.118,90)	3.014.982,36	892.986,04
Colombia	851.147,79	(280.878,77)	223.085,48	(34.601,08)

En 2020 ninguna de las sociedades ha recibido 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	Criterio de reporting :	Observaciones
		Estándares GRI	
<b>Información general</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. Modelo de negocio	GRI 102-2	
		GRI 102-7	
		GRI 102-9	
Mercados en los que opera	2. Modelo de negocio. 2.2 Mercados en los que opera	GRI 102-3	
		GRI 102-4	
		GRI 102-6	
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de negocio. 2.3 Objetivos y estrategias de la Compañía, 2.5 Gestión de aspectos no financieros, 2.6 Gestión de riesgos no financieros	GRI 102-14	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de negocio. 2.4 Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del negocio.	GRI 102-14	
		GRI 102-15	
Marco de reporting utilizado	1. Acerca de este capítulo	GRI 102-54	
Principio de materialidad	1. Acerca de este capítulo	GRI 102-46	
		GRI 102-47	
<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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, 2.5 Gestión de los riesgos no financieros. 3. Cuestiones medioambientales	GRI 102-15	
		GRI 103-2	
<b>Información general detallada</b>			
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	GRI 102-15	



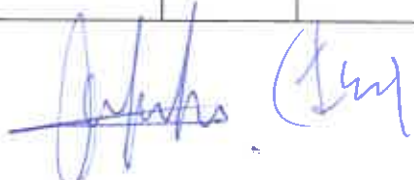
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3. Cuestiones medioambientales	GRI 103	No se dispone de certificaciones ni procesos de evaluación ambiental en ABIGH
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	GRI 103	
Aplicación del principio de precaución	2. Modelo de negocio, 2.6 Gestión de los riesgos no financieros.	GRI 102-11	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	GRI 103	
<b>Contaminación</b>			
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		GRI 103	No material
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		GRI 103 GRI 306-3 (Versión GRI 2020)	No material
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-5 (Versión GRI 2018)	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 301-1	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía		GRI 302-1	No material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		GRI 103	No material
Uso de energías renovables		GRI 302-1	No material
<b>Cambio climático</b>			
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		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	No material
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		GRI 103	No material
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		GRI 103	No material
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		GRI 304-3	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		GRI 103	No material
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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, 2.6 Gestión de los riesgos no financieros. 4. Cuestiones sociales y relativas al personal	GRI 103-2	
<b>Empleo</b>			
		GRI 102-8	



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	GRI 405-1	
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	GRI 102-8	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	GRI 103	
		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	GRI 405-1	
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	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	GRI 103	
		GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo	GRI 103	
Número de empleados con discapacidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1 Empleo, 4.6 Igualdad y Diversidad	GRI 405-1	
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.2 Organización del tiempo de trabajo	GRI 103	
		GRI 401-3	
Número de horas de absentismo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.2 Organización del tiempo de trabajo	GRI 103	
		GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	
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	GRI 103	
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.3 Salud y seguridad	GRI 403-1 (Versión GRI 2018)	
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	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	
		GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	

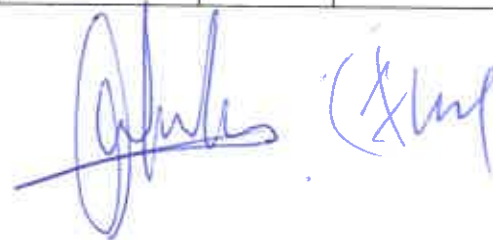


<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	GRI 103	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.4 Relaciones sociales	GRI 102-41	
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	GRI 403-4	
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.5 Formación	GRI 103	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.5 Formación	GRI 404-1	
<b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	<b>GRI 103</b>	
<b>Igualdad</b>			
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	GRI 103	
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	GRI 103	
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	GRI 103	
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	<b>GRI 103-2</b>	
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			
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	GRI 102-16	
		GRI 102-17	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5. Respeto de los Derechos Humanos	GRI 406-1 GRI 419-1	
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	5. Respeto de los Derechos Humanos	GRI 103	



discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil			
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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. 6.1 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 103-2	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6. Lucha contra la corrupción y el soborno. 6.1 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6. Lucha contra la corrupción y el soborno. 6.1 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6. Lucha contra la corrupción y el soborno. 6.2 Donaciones a la comunidad	GRI 201-1	
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	GRI 103-2	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
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	GRI 103	
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	GRI 103	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7. Sociedad. 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. I) Impacto en la sociedad	GRI 103	
Acciones de asociación o patrocinio	7. Sociedad. 7.1 Compromisos de la empresa con el	GRI 103	

	desarrollo sostenible. II) Acciones de asociación y patrocinio		
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	GRI 103	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	GRI 103	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7. Sociedad. 7.3 Subcontratación y proveedores	GRI 414-2	
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7. Sociedad. 7.2 Consumidores y clientes	GRI 103	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7. Sociedad. 7.2 Consumidores y clientes	GRI 103	
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Los impuestos sobre beneficios pagados	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Las subvenciones públicas recibidas	7. Sociedad. 7.4 Información fiscal	GRI 201-4	



Reunidos los miembros del Consejo de Administracion de ABIG HOLDING DE ESPAÑA, S.L.U., en fecha de 29 de abril de 2022, y en cumplimiento de la legislación vigente, proceden a formular las Cuentas anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2020 del Grupo "ABIG HOLDING DE ESPAÑA, S.L.U." y Sociedades Dependientes" junto con el Estado de Informacion No Financiera extendidas en 33 folios de papel común, a una sola cara, números 1 al 33, ambos inclusive.

En Las Palmas de Gran Canaria, 29 de abril de 2022



---

**Doña Nira Henriquez Aleman**  
Vicesecretaria del Consejo de Administracion