



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

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 de diciembre de 2024



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 2024, de ABIG Holding de España, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de ABIG Holding de España, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Índice de contenidos Ley 11/2018" del citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en apartado 1.1, 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Índice de contenidos Ley 11/2018" 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

15 de julio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/18771

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



ASSURANT®

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

Estado de Informacion No Financiera Consolidado

31 de diciembre de 2024

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

ÍNDICE

1	Acerca de este informe	2
1.1	Análisis de materialidad.....	3
2	Modelo de negocio	5
2.1	Presencia geográfica y mercados en los que se opera	6
2.2	Objetivos y estrategias	6
2.3	Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio 9	
2.4	Enfoque de gestión de riesgos no financieros	10
3	Cuestiones medioambientales	14
3.1	Datos de consumos energéticos directos e indirectos	15
3.2	Huella de carbono alcances 1 y 2	16
3.3	Consumo de papel y tóner	18
4	Cuestiones sociales y relativas al personal	19
4.1	Empleo	19
4.2	Organización del tiempo de trabajo.....	33
4.3	Salud y seguridad.....	34
4.4	Relaciones sociales	37
4.5	Formación	38
4.6	Igualdad y diversidad	39
5	Respeto de los Derechos Humanos	41
6	Lucha contra la corrupción y soborno	42
6.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	42
6.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	44
6.3	Donaciones a la comunidad.....	46
7	Sociedad	47
7.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	47
7.2	Consumidores y clientes.....	49
7.3	Subcontratación y proveedores	53
7.4	Información fiscal	53
	ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018.....	55

1 Acerca de este informe

El presente Estado de Información No Financiera que forma parte del Informe de Gestión de ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes como un informe aparte, ha sido elaborado en observancia de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, del 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). Asimismo, se han considerado las directrices relativas a la divulgación de información no financiera de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo.

Este informe aspira a dar cumplimiento a dichas expectativas normativas mediante la presentación de la información indispensable de la Compañía para el conocimiento de su situación, evolución y resultados, así como del impacto de su actividad en los aspectos ambientales, sociales, relacionados con el respeto a los derechos humanos, y con la lucha contra la corrupción y el soborno, contemplados por la Ley 11/2018. Se incluyen, a su vez, las medidas adoptadas para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, y el principio de accesibilidad universal.

Adicionalmente, se ha seguido como marco internacional de reporte, la guía del *Global Reporting Initiative* (GRI) en su última versión actualizada en diciembre de 2021, para los indicadores seleccionados en cada uno de los apartados de este informe.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera referente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes (en adelante “ABIGH”, el “Holding”, o la “Compañía”) tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, a la lucha contra la corrupción y el soborno, y al respecto a los derechos humanos, requeridas por la Ley 11/2018 en la ejecución de las actividades propias del negocio durante el 2024.

ABIGH (Sociedad Unipersonal) fue constituida el 6 de agosto de 1998, con domicilio social en Calle Pedro de Vera, nº3, 1º-A, 35003, Las Palmas de Gran Canaria, España. ABIGH es de propiedad total de Assurant International Division LLC (en adelante “AID”), una empresa de Delaware, que, a su vez, es indirectamente propiedad al 100% de Assurant, Inc., una corporación de Delaware que cotiza en la Bolsa de Nueva York (NYSE). Assurant, Inc. y sus subsidiarias se denominan en este documento “Assurant” o “Grupo”.

El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente correspondiente, contenido de los objetivos y del alcance del proceso, así como de los procedimientos de revisión utilizados, y las conclusiones alcanzadas, se incluye al final de este documento.

1.1 Análisis de materialidad

A partir de la evaluación de priorización en función del impacto en la sostenibilidad realizada en 2023 por Assurant -la cual se desarrolló en línea con el concepto de doble materialidad- se llevó a cabo en 2024 un proceso de evaluación interna similar para validar los asuntos materiales correspondientes a cada entidad legal dentro del Grupo; entre estas, el Holding preparador del presente informe. Dicho ejercicio ha permitido una mayor alineación con los requisitos establecidos por la Directiva de la Unión Europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) en lo que refiere al análisis de doble materialidad¹.

La actualización de este análisis consiste en la validación de una lista de temas de sostenibilidad relevantes, incluyendo la consulta y retroalimentación de las partes interesadas internas y externas a la hora de identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades.

El análisis ha considerado de manera específica la situación de ABIGH en términos de materialidad de impacto y materialidad financiera (lo primero, cubriendo los impactos de las actividades de la Compañía en sus partes interesadas, incluyendo impactos en la sociedad y el medio ambiente; y lo segundo, cubriendo los riesgos y oportunidades de sostenibilidad externos que podrían afectar internamente la rentabilidad futura de la Compañía), en relación con los asuntos delimitados en la “Lista Larga de Temas de Sostenibilidad” desarrollada a nivel Grupo.

De ese modo, el objetivo de esta evaluación ha sido refinar un listado de temas de sostenibilidad específicamente materiales para ABIGH, considerando sus actividades comerciales, las ubicaciones geográficas de sus operaciones, las áreas donde es probable que surjan impactos, riesgos y oportunidades basándose en la naturaleza de las actividades en la cadena de valor; sus relaciones comerciales, los asuntos prioritarios locales, y las percepciones de las partes interesadas afectadas.

A continuación, se condensan los criterios metodológicos seguidos:

Materialidad Financiera

- **Severidad:** se ha evaluado la gravedad de los riesgos y oportunidades en áreas como estrategia, reputación y regulación, utilizando una escala de 1 a 5.
- **Probabilidad de ocurrencia:** se ha determinado la probabilidad de que estos riesgos y oportunidades se materialicen, también en una escala de 1 a 5.
- **Puntuación Total:** se ha calculado multiplicando la severidad por la probabilidad, clasificando el resultado en niveles de materialidad.

Materialidad de impacto

- **Severidad:** se ha medido el impacto de las actividades de ABIGH en el medio ambiente y la sociedad, considerando criterios como escala y carácter irremediable.

¹ Es importante señalar que las divulgaciones de sostenibilidad pueden emplear definiciones de materialidad distintas a las utilizadas en los estados financieros. En particular, el concepto de "doble materialidad" permite evaluar un asunto de sostenibilidad como material no solo en función de su impacto financiero directo en Assurant, sino también considerando su relevancia desde la perspectiva de impacto en el entorno social y ambiental. Esta dualidad en la evaluación es lo que fundamenta el término “doble materialidad”.

- **Probabilidad de ocurrencia:** similar al enfoque financiero, se ha evaluado la probabilidad de que estos impactos ocurran.
- **Puntuación Total:** se ha obtenido multiplicando la severidad por la probabilidad, permitiendo clasificar la materialidad de los impactos.

Como resultado de la evaluación de 2024, se modificó la clasificación de cuatro asuntos de sostenibilidad, que pasaron de ser considerados materiales en 2023 a no materiales (resaltado en azul claro en la tabla a continuación). Es relevante puntualizar que ningún tema de sostenibilidad previamente clasificado como no material fue reclasificado como material (resaltados en azul oscuro)².

Lista de Temas de Sostenibilidad	ABIGH		
	Materialidad de Impacto (impacto externo)	Materialidad Financiera Material / (impacto interno)	Material / No material
Salario digno, beneficios sociales y equidad salarial	Medio	Medio	Material
Privacidad de datos	Medio	Medio	Material
Adaptación climática - riesgos físicos	Medio	Medio	Material
Uso de recursos y economía circular (incl. cadena de suministro)	Medio	Medio	Material
Diversidad, Equidad e Inclusión	Alto	Alto	Material
Calidad de productos y servicios, incl. cumplimiento de compromisos con los clientes	Alto	Alto	Material
Acceso a servicios financieros	Medio	Bajo	Material
Política Pública	Bajo	Bajo	No material
Adaptación climática - riesgos de transición	Bajo	Bajo	No material
Uso de energía y emisiones de aire	Bajo	Bajo	No material
Comunidades afectadas	Bajo	Medio	No material
Bienestar de los empleados, incl. salud y seguridad ocupacional	Medio	Medio	Material
Anticorrupción y competencia responsable	Medio	Medio	Material
Inversión responsable	Medio	Medio	Material
Adquisiciones responsables y sostenibles	Bajo	Medio	No material
Retención, capacitación y desarrollo de empleados	Medio	Medio	Material
Ciberseguridad	Medio	Alto	Material
Prácticas de marketing y venta de productos/servicios	Medio	Alto	Material
Biodiversidad	Bajo	Bajo	No material
Agua y efluentes	Bajo	Bajo	No material
Trabajo infantil y forzado	Bajo	Bajo	No material
Libertad de asociación	Bajo	Bajo	No material
Prácticas fiscales responsables y distribución de ingresos	Bajo	Bajo	No material

Sin perjuicio de lo anterior, los subcapítulos que siguen desarrollan los aspectos relevantes para la Compañía. Estos aspectos corresponden, ya sea a los asuntos de sostenibilidad considerados materiales, o a aquellos que, aunque no sean clasificados como tales, se han priorizado en función del principio de comparabilidad de la información establecido por la normativa actual vigente.

² Los resultados pueden diferir de los obtenidos en el análisis a nivel del Grupo (Assurant), en atención a las particularidades de ABIGH.

2 Modelo de negocio

ABIGH, con sede en España, es una sociedad holding de un grupo de entidades, que a su vez forma un subgrupo como parte de AID.

Assurant es una empresa global de protección de primer nivel que se asocia con las principales marcas del mundo para salvaguardar y dar servicio a dispositivos conectados, hogares y automóviles. Assurant aprovecha soluciones tecnológicas basadas en datos para proporcionar experiencias excepcionales al cliente. La empresa opera en América del Norte, América Latina, Europa y Asia-Pacífico a través de dos segmentos operativos: Estilo de Vida Global y Vivienda Global. A través de su segmento de Estilo de Vida Global, Assurant ofrece soluciones para dispositivos móviles, contratos de servicio extendido y servicios relacionados para electrónica de consumo y electrodomésticos, así como productos de crédito y otros seguros (denominados "Vida Conectada"); y servicios de protección de vehículos, servicios de equipos comerciales y otros servicios relacionados (denominados "Automotriz Global"). A través del segmento de Vivienda Global, Assurant ofrece seguros de propietarios colocados por prestamistas, seguros de vivienda manufacturada y seguros contra inundaciones, junto con seguros voluntarios de vivienda manufacturada, condominios y propietarios de viviendas (denominados "Propietarios de Viviendas"); así como seguros para inquilinos y otros productos (denominados "Inquilinos y Otros").

Como grupo internacional, las subsidiarias de América Latina consolidan sus operaciones en España a través de ABIGH. La estructura societaria se ilustra en el siguiente gráfico:

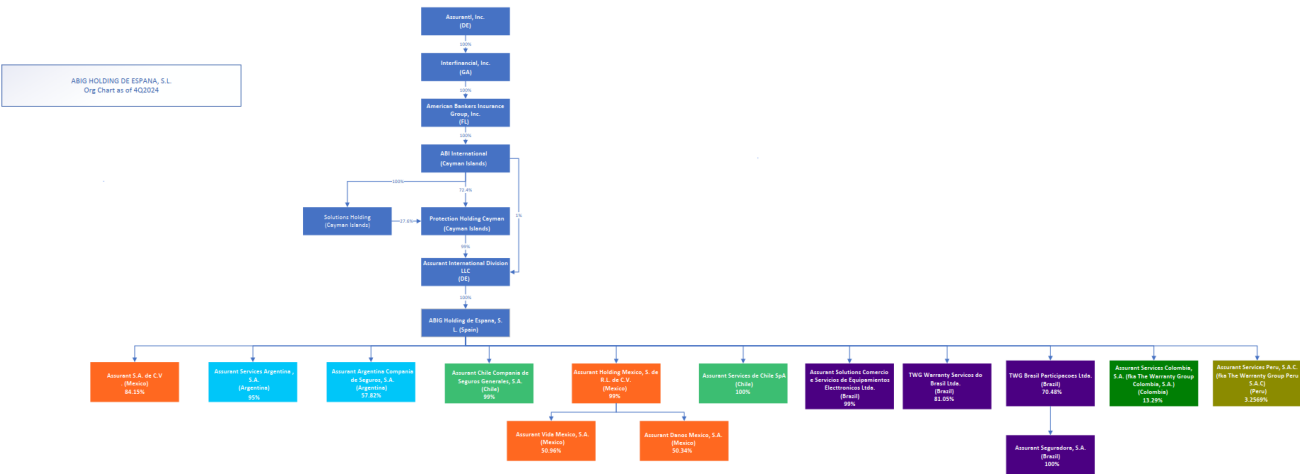


Gráfico. Estructura societaria del grupo de compañías que forman ABIGH con relaciones de propiedad entre las diferentes entidades.

Las partes vinculadas con las que ABIGH ha realizado transacciones durante el ejercicio y se incluyen en el perímetro del Estado de Información No Financiera, así como en el perímetro de las Cuentas Anuales 2024 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 2024: Assurant Argentina Compañía de Seguros,

S.A., Assurant Holding México, S. de R.L de C.V., Assurant Services de Chile SpA, Assurant Solutions Comercio e Serviços de Equipamentos Eletronicos Ltda. (Brasil), Assurant Services Argentina, S.A., Assurant Chile Compañía de Seguros Generales, S.A., Assurant S.A. de C.V. (México), TWG Warranty Serviços do Brasil Ltda., TWG Brasil Participacoes Ltda., así como las subsidiarias respectivas de estas³.

La actividad principal 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”.

En cuanto a la estructura organizativa de ABIGH, se dispone de un modelo operativo de dirección y control que es adecuado y transparente, promoviendo una actuación alineada con los principios de buen gobierno.

2.1 Presencia geográfica y mercados en los que se opera

Las sociedades mencionadas anteriormente operan principalmente en Latinoamérica, específicamente en Argentina, Brasil, Chile y México. Todas las operaciones en esta región están bajo el control de ABIGH, cuya sede se encuentra en España.

2.2 Objetivos y estrategias

El Grupo, y por ende ABIGH, forma parte de un ecosistema más amplio que impulsa las experiencias digitales en todos los negocios. El éxito y la satisfacción derivados del cumplimiento de los objetivos trazados se fundamentan en el deseo de ayudar a todas las partes interesadas —

³ Quedan fuera del perímetro del EINF, Assurant Services Colombia, S.A. y Assurant Services Peru S.A.C., así como las subsidiarias respectivas de estas.

clientes, consumidores, compañeros, comunidades e inversores— a crecer y prosperar dentro de este ecosistema.

Propósito y enfoque

El principal propósito de Assurant es ayudar a las personas a prosperar en un mundo conectado. Para lograrlo, se apuesta por la innovación, introduciendo nuevas ideas en el mercado que transformen el conocimiento en ventajas competitivas. Con décadas de experiencia, el Grupo está bien preparado para anticiparse a los retos de sus clientes y consumidores, así como para identificar oportunidades que les permitan triunfar.

Valores corporativos

Los valores corporativos de Assurant son fundamentales para comprender cómo actúa el Grupo y se relaciona con sus partes interesadas. Estos valores incluyen:

- **Simplificar lo complejo** (sentido común)
- **Abrazar la inclusión y la conducta ética** (decencia común)
- **Impulsar la innovación** (pensamiento extraordinario)
- **Crear valor** (resultados excepcionales)

Estos principios, compartidos por ABIGH, dan vida a las expectativas del Grupo.

Objetivos y Estrategias

ABIGH consolida la actividad de las principales subsidiarias de Assurant en América Latina, lo que implica que los objetivos y estrategias de Assurant sirven como un marco de referencia para las diferentes subsidiarias. El Consejo de Administración de Assurant, junto con el Comité de Dirección y los empleados de las empresas bajo su ala en América Latina, son responsables de mantener las prioridades de sostenibilidad para apoyar la estrategia a largo plazo del Grupo.

El Consejo de Administración de Assurant, elegido anualmente por los accionistas, es responsable de evaluar la dirección general y la estrategia del Grupo, así como de supervisar su rendimiento y la gestión de riesgos. A nivel de Grupo, existen varias comisiones, incluyendo la Comisión de Auditoría, la Comisión de Compensación y Talento, la Comisión de Finanzas y Riesgos, la Comisión de Tecnología de la Información y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, cada una de las cuales está compuesta por directores independientes. Estas comisiones desempeñan un papel crucial en la supervisión de las funciones de gobernanza y auditoría, asegurando que las decisiones se tomen con la debida diligencia y en beneficio de todos los grupos de interés.

La Comisión de Nombramientos y de Gobierno Corporativo del Consejo supervisa los asuntos de sostenibilidad de Assurant, mientras que la Comisión de Compensación y Talento es responsable de supervisar los programas significativos de gestión del capital humano de Assurant. El Consejo supervisa directamente las cuestiones de sostenibilidad vinculadas con la estrategia de Assurant y las iniciativas relacionadas. El Presidente y CEO, junto con el Director de Operaciones y el Vicepresidente Senior de Comunicaciones Globales y Sostenibilidad, establecen la dirección de la estrategia de sostenibilidad en colaboración con el Comité de Dirección.

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

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

a) Crecimiento del portafolio de negocios líderes en el mercado de Assurant

Los negocios de Assurant representan un grupo de ofertas líderes, orientadas a la protección y el servicio, enfocadas en oportunidades de crecimiento atractivas en mercados prometedores. Esto incluye capitalizar la convergencia del mundo conectado en los mercados y geografías globales en los que opera, así como continuar creciendo con apalancamiento de gastos dentro de mercados de propiedad especializados. Assurant tiene la intención de hacer crecer sus negocios fortaleciendo asociaciones con importantes clientes y prospectos a nivel global, mientras continúa invirtiendo en talento, capacidades y tecnología, incluyendo digital y AI, para permitir la entrega de una experiencia superior al cliente, así como ampliar aún más sus ofertas y diversificar sus canales de distribución.

b) Proporcionar ofertas integradas a través de una experiencia superior al cliente

A medida que Assurant continúa evolucionando sus capacidades de productos y servicios y respondiendo a las necesidades de clientes y consumidores, espera una innovación continua de sus ofertas integradas, aprovechando conocimientos basados en datos, tecnología y AI para entregar valor adicional a través de una experiencia superior al cliente.

c) Desplegar capital de manera estratégica

La sólida posición financiera de Assurant le proporciona la flexibilidad para desplegar capital de manera estratégica. Generalmente, despliega capital para apoyar el crecimiento del negocio mediante la financiación de inversiones y adquisiciones, el pago de dividendos y la recompra de acciones. Assurant tiene como objetivo nuevos negocios y capacidades, tanto de manera orgánica como a través de adquisiciones, que complementen o aceleren su estrategia. Su enfoque hacia fusiones, adquisiciones y otras oportunidades de crecimiento refleja un enfoque estratégico y disciplinado en la gestión del capital.

d) Invertir en talento

Los empleados de Assurant desempeñan un papel crítico en la contribución a su éxito y en el apoyo a su estrategia empresarial. La empresa cree en fomentar una cultura inclusiva para impulsar un crecimiento rentable sostenido a través de la innovación. Assurant se enfoca en atraer, desarrollar, retener y motivar estratégicamente su talento, priorizando programas e iniciativas dirigidos a invertir en su crecimiento.

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

ABIGH, como holding con sede en España y con sociedades dependientes que operan en Latinoamérica, se encuentra en un entorno dinámico que presenta tanto desafíos como oportunidades. En primer lugar, es importante considerar la situación del sector asegurador en Europa, que se enfrenta a un 2025 marcado por la incertidumbre económica, la presión regulatoria y cambios en las expectativas de los clientes. Mientras que Estados Unidos sigue liderando el crecimiento global, Europa se encuentra en una encrucijada, caracterizada por la fragmentación política, desafíos económicos y un endurecimiento de la regulación que impacta la rentabilidad de las aseguradoras.

Al mismo tiempo, el auge de la Inteligencia Artificial (IA) y la digitalización están transformando la evaluación de riesgos y la personalización de productos, lo que obliga a las empresas a innovar y modernizarse rápidamente. Los reguladores en Europa y el Reino Unido están priorizando la protección del consumidor y los estándares de privacidad de datos, lo que requiere que las aseguradoras se alineen con nuevas normativas, como la Ley de IA y la Ley de Resiliencia Operativa Digital (DORA).

En este contexto, la formación se vuelve crucial, ya que el 77% de los líderes del sector considera que su fuerza laboral carece de las habilidades necesarias para implementar aplicaciones de Inteligencia Artificial Generativa (GenAI)⁴. Además, las tensiones en torno a la desigualdad económica, el estancamiento del crecimiento salarial y la brecha de ahorro para la jubilación pueden influir en la agenda de innovación hacia la asequibilidad y accesibilidad de los productos de seguros, especialmente en las líneas de seguros de vida.

En cuanto a la situación económica de América Latina y el Caribe, el informe de la CEPAL indica que la región continúa en una senda de bajo crecimiento, con una desaceleración de la actividad económica⁵. A pesar de algunos incrementos, el PIB per cápita ha vuelto a niveles de hace 36 trimestres, y se prevé que la actividad económica se recupere ligeramente a una tasa del 2,4% en 2025⁶. Además, la perspectiva para el sector asegurador de Latinoamérica considera una desaceleración en crecimientos de primas debido a la alta competencia y la normalización en siniestralidad ante menores niveles inflacionarios. Por otro lado, el aumento en costos de reaseguro y niveles de retención aumentan la exposición a riesgos de cambio climático y volatilidad en resultados⁷. Sin embargo, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional estiman un crecimiento del 2,5% para la región en 2025, lo que sugiere una recuperación moderada en el sector asegurador, y aires más prometedores. Coherentemente con la esperada recuperación económica, se prevé un incremento del 4% en las primas de vida y salud, y del 3,8% en las primas de seguros^{8,9}.

⁴ [Global Insurance Outlook 2025](#).

⁵ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, conocida como CEPAL por sus siglas en español.

⁶ [Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2024](#).

⁷ [Perspectiva de Fitch Ratings 2024: Seguros en Latinoamérica](#).

⁸ [Latin America market report 2024: Growth to decelerate as global risks rise](#).

⁹ [World Economic Outlook.pdf](#).

Brasil, por su tamaño y mejor desempeño, eleva la tasa de crecimiento del PIB subregional, mientras que los ritmos de producción de los demás países de América del Sur son heterogéneos con respecto a los de 2023, pues mientras que en la mitad de ellos la tasa aumenta, en la otra mitad disminuye. Aun así, las economías de América del Sur se aceleran en el segundo semestre de 2024 con respecto al mismo semestre del año anterior y llegan a una tasa promedio del 2,6%. De igual manera, las economías de México y Centroamérica se desaceleraron con respecto al segundo semestre de 2023 y en el segundo semestre de 2024 llegaron a una tasa de crecimiento en torno al 2,1%.⁵

Frente a estas perspectivas, el sector asegurador a nivel global y en Latinoamérica, enfrenta retos y oportunidades, incluyendo la recopilación de datos, el reporte de informes y la planificación de escenarios. La seguridad y privacidad de los datos, así como la calidad e integración de los mismos, son desafíos clave para la adopción de la IA a gran escala. Independientemente de la línea de negocio o la región, las aseguradoras pueden aumentar el rendimiento con innovación de productos con propósito, distribución impulsada por la tecnología, asociaciones de ecosistemas, ventas cruzadas estratégicas y ampliación de ofertas exitosas.¹⁰ Asimismo, considerar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno, junto con el entorno económico cambiante, se vuelve esencial para el modelo de negocio, influyendo en las estrategias de las compañías del sector asegurador. A pesar de que muchas aseguradoras han comenzado a incorporar consideraciones de riesgo climático en sus procesos de inversión, los lanzamientos de nuevos productos y los procesos de suscripción han mostrado pocos cambios.

En este contexto, ABIGH actúa guiado por las necesidades y expectativas de sus clientes, habilitado por tecnologías digitales y posicionado para adaptarse a los impactos de la inflación, la guerra en Ucrania, el contexto geopolítico cambiante y el cambio climático. Las perspectivas económicas para la región son complejas, y se anticipa que el crecimiento económico global se mantenga en los niveles de 2023, con un impulso adicional proveniente de las economías emergentes.

2.4 Enfoque de gestión de riesgos no financieros

ABIGH, como parte del Grupo, adopta un enfoque integral para la gestión de riesgos no financieros relacionados con cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, en consonancia con las políticas y procedimientos establecidos por Assurant. Este enfoque se centra en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que pueden impactar tanto sus operaciones como a sus partes interesadas. A nivel funcional, se destaca la supervisión ejercida por el Consejo de Administración, así como el papel activo de la Dirección en la gestión de estos riesgos.

2.4.1 Políticas aplicadas

Las políticas corporativas desempeñan un papel fundamental en el avance hacia los objetivos del Grupo y en la mitigación de riesgos. ABIGH implementa políticas que abordan diversas cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, siguiendo el enfoque establecido por el Grupo. Entre estas políticas se incluyen la “Assurant’s Climate Action Policy”, la “Responsible Investment Commitment”, la “Política contra Soborno y Corrupción”, la “Política de Uso de Información

¹⁰ [Global Insurance Outlook 2025](#).

Privilegiada”, así como las políticas implantadas en los algunos países en los que opera de manera local como pueden ser la Política de Accidentes de Trabajo, la Política de Contratación, la Política de Jornada Laboral, la Política de Teletrabajo, la Política de Seguridad y Medicina del Trabajo, la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y la Política de Gestión de Obra Social. También son de aplicación el Código de Conducta y Ética Empresarial de Assurant y el Código de Conducta para Proveedores de Assurant.

La verificación y el control se realizan a través de auditorías internas y revisiones periódicas, garantizando el cumplimiento de las normativas y estándares aplicables. Además, se adoptan medidas correctivas y preventivas que fomentan prácticas sostenibles en todas las áreas de la organización. En particular, la Comisión de Auditoría revisa las políticas del Grupo en relación con la evaluación y gestión de riesgos, coordinando posteriormente con la Comisión de Finanzas y Riesgos para supervisar la gestión de riesgos por parte del Consejo de Administración y las actividades de gestión de riesgos globales.

Los resultados específicos de la implementación de estas políticas y directrices corporativas por parte de ABIGH se detallan en los apartados subsiguientes de este Informe.

2.4.2 Principales riesgos no financieros

Entre los principales riesgos no financieros identificados en 2024 por Assurant, y por lo tanto ABIGH, se encuentran los riesgos relacionados con la ciberseguridad y la privacidad de la información, así como los desafíos de cumplimiento ético y regulatorio que surgen al expandirse a nuevos mercados, lo que podría socavar la salud y viabilidad de los entornos en los que ABIGH opera; así como los riesgos asociados con las crecientes expectativas en torno a la propuesta de valor para los empleados.

Para identificar y priorizar los asuntos clave de sostenibilidad que han de integrarse en la estrategia, se cuenta con la participación de un grupo diverso de líderes que representan áreas como la sostenibilidad, las relaciones con los inversores, la gestión de riesgos, la estrategia, las instalaciones, el ámbito legal, las operaciones comerciales, la experiencia del cliente y la gestión del talento.

2.4.3 Gestión de riesgos global

Assurant emplea una estructura de gobernanza de riesgos, supervisada por su Consejo de Administración y la alta dirección, y liderada por la función de Gestión de Riesgos Global, para proporcionar un marco común a la hora de (i) evaluar los riesgos en y a través de sus negocios y áreas funcionales, (ii) desarrollar apetitos de riesgo, (iii) gestionar estos riesgos y (iv) identificar los desafíos y oportunidades de riesgo actuales y futuros.

La gestión de riesgos global es responsabilidad del Director de Marketing y Riesgos (“CMRO”), quien lidera la función de Gestión de Riesgos Global. El CMRO reporta directamente al CEO, informa al menos trimestralmente a la Comisión de Finanzas y Riesgos del Consejo, y reporta al menos anualmente al Consejo. La Política de Gestión de Riesgos Empresariales de Assurant, que describe el marco de gestión de riesgos y establece principios para su efectividad, ha sido aprobada por el Consejo. Se revisa anualmente para alinearse con las operaciones comerciales y la estrategia de la empresa, así como con los cambios en las leyes, regulaciones y estándares de la industria

aplicables. El marco de gestión de riesgos se despliega hacia abajo en la empresa a través de varios comités de gestión de riesgos.

La estructura de gobernanza de riesgos del Grupo está encabezada por el Comité de Riesgos Empresariales, compuesto por el CEO, el Director Financiero, el CMRO, otros miembros del Comité de Dirección, así como el Tesorero, el Auditor Interno Jefe y el Oficial de Ética y Cumplimiento Global. El Comité de Riesgos Empresariales revisa los principales riesgos empresariales del Grupo, establece y monitorea el apetito de riesgo, y supervisa los planes de mitigación y remediación.

Dada la centralidad del cambio climático como prioridad estratégica del Grupo, amerita dedicar algunas líneas a elucidar el marco de gestión de los riesgos que se desprenden del mismo, especialmente en lo que respecta a los riesgos físicos que enfrenta ABIGH, en razón de su materialidad para el Holding.

a) Proceso de identificación de riesgos climáticos

La identificación de riesgos climáticos está integrada en los procesos globales de identificación, evaluación y gestión de riesgos, que son multidisciplinarios y abarcan todo el Grupo. Assurant realiza un análisis exhaustivo de riesgos y oportunidades climáticas para detectar posibles afectaciones. Este análisis se actualiza anualmente o según sea necesario.

Como parte de este proceso, se revisan y evalúan las principales líneas de negocio en función de las tendencias actuales del cambio climático, considerando tanto los riesgos físicos como los asociados a la transición. Se analizan los diferentes grados de posibles desventajas y ventajas, así como la información adicional requerida para comprender mejor los riesgos, en línea con los impulsores clave identificados en el marco del TCFD a lo largo de horizontes temporales específicos.

En cuanto a las exposiciones a catástrofes climáticas inherentes al negocio de seguros de propiedad, el Comité de Riesgos de Reaseguro (RRC) monitorea estas exposiciones y reporta los resultados a la Comisión de Finanzas y Riesgos de manera anual o según se requiera. El RRC revisa y aprueba las actividades de reaseguro de catástrofes, y anualmente, a través de su programa de reaseguro, Assurant trabaja para reducir la exposición financiera de toda la organización.

b) Proceso de gestión de riesgos climáticos

El Grupo prioriza los riesgos y oportunidades en función de la exposición de cada unidad de negocio a catástrofes, inundaciones, incendios, requisitos regulatorios existentes y emergentes relacionados con el cambio climático, y otros eventos relacionados con el clima. Si bien Assurant es más propenso a los impactos del cambio climático relacionados con las viviendas para las cuales proporciona seguros voluntarios a través de *Global Housing* es importante señalar que ABIGH no participa en un negocio de *Global Housing* en América Latina, lo que significa que los riesgos específicos asociados con propietarios de viviendas, viviendas manufacturadas y seguros contra inundaciones no se aplican a sus operaciones en la región.

En la gestión de su cartera de pólizas de seguros 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, tales como los incendios forestales y las inundaciones. Para

comprender mejor la exposición al riesgo de catástrofes, se adquiere información del mercado que proporciona características adicionales de los edificios, la cual se incluye posteriormente en el proceso de modelización; que es suministrado *a posteriori* a las filiales.

La Gestión de Riesgos de Assurant también utiliza software de modelado de catástrofes para comprender los posibles impactos del cambio climático en las pérdidas catastróficas a lo largo de un horizonte de tiempo más largo mediante el análisis de escenarios.

Los cambios en el valor total asegurado y las concentraciones de riesgo potencial se revisan trimestralmente, con agregados y tendencias reportados a la dirección. Este análisis asegura que haya una supervisión y monitoreo continuos de la exposición de la cartera y la adecuación de los programas de reaseguro en vigor y prospectivos.

c) Riesgos identificados (riesgos físicos)

A continuación, se presentan los principales riesgos físicos asociados al cambio climático que enfrenta Assurant y, por ende, ABIGH, que ha priorizado esta categoría de riesgos en su análisis de doble materialidad. Todos estos riesgos están relacionados con la cartera de suscripción de seguros del Grupo.

- **Riesgo físico agudo**

A largo plazo:

Los patrones climáticos cambiantes y el cambio climático han aumentado la imprevisibilidad, frecuencia y severidad de eventos relacionados con el clima, como incendios forestales, huracanes, inundaciones y tornados, particularmente en áreas costeras, y pueden resultar en un aumento de reclamaciones y mayores pérdidas por catástrofes, lo que podría tener un efecto adverso material en los resultados operativos y en la condición financiera de Assurant.

- **Riesgo físico agudo y crónico**

A medio plazo:

La disponibilidad y el costo del reaseguro están sujetos a las condiciones prevalecientes del mercado de reaseguro, que han sido, y en el futuro pueden seguir siendo, impactadas negativamente por: la ocurrencia de eventos reasegurados significativos, incluidas catástrofes, o expectativas sobre el aumento de la ocurrencia de tales eventos debido al cambio climático; y otros impactos en el capital de los reaseguradores, como el aumento de la demanda de cobertura impulsada por la inflación, un mercado de inversión volátil o costos de litigio imprevistos. Las tarifas cobradas por los reaseguradores aumentaron significativamente en 2023. En el futuro, puede que Assurant no pueda obtener cobertura de reaseguro para algunos de sus negocios a tarifas comercialmente razonables, lo que podría afectar de manera materialmente adversa los resultados de las operaciones y la situación financiera del Grupo.

3 Cuestiones medioambientales

Aunque el Grupo reconoce que su actividad no genera impactos ambientales significativos en la actualidad ni se anticipan efectos a largo plazo que puedan comprometer la salud y la seguridad, adopta un enfoque precautorio para evitar daños ante la mera posibilidad de alteraciones negativas. Además, considera varios aspectos relacionados con el medio ambiente como materiales¹¹.

En línea con el principio de precaución mencionado anteriormente y en consonancia con el análisis de materialidad de la entidad, desde el ejercicio 2023, ABIGH ha comenzado a reportar su huella de carbono organizacional, recopilando la información necesaria sobre los datos de actividad que la definen, principalmente en relación con el consumo de combustibles y electricidad. Asimismo, desde ese mismo año, ABIGH viene reportando el consumo de materias primas relevantes según las actividades que desarrolla. Esta medición permitirá a la Compañía obtener una comprensión más clara de su impacto, una comprensión que se afina con cada nuevo ejercicio, en base a lo cual ABIGH podrá diseñar medidas de reducción y de mejora de la eficiencia de los recursos de cara al futuro.

No obstante, al margen de estos esfuerzos internos, ABIGH aún no cuenta con procedimientos integrales de evaluación y certificación ambiental a nivel consolidado, ni ha implementado medidas específicas derivadas de dichos procesos para prevenir, reducir u optimizar los indicadores objeto de medición. Sin embargo, durante este ejercicio, la Compañía ha logrado recolectar información sobre su desempeño ambiental que anteriormente no estaba disponible, y ha mejorado la calidad de la fuente de información utilizada para sus cálculos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). De esta manera, ABIGH continúa avanzando en su compromiso con la sostenibilidad medioambiental.

En cuanto a los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (tales como riesgos físicos del cambio climático o los relacionados con la eliminación de desechos electrónicos), estos no han sido cuantificados en este ejercicio, al igual que en el anterior. Además, las cuentas anuales consolidadas no incluyen tampoco en 2024, provisiones o garantías para riesgos ambientales, lo que indica que cualquier riesgo potencial no ha representado en dicho año una cuantía financieramente significativa. Así, durante el ejercicio 2024, ABIG Holding de España, S.L. y sociedades dependientes no han incurrido en gastos apreciables ni realizado inversiones relacionadas con la protección ambiental, salvo por una iniciativa de reforestación impulsada en México¹².

¹¹ Incluye medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos; el consumo de materias primas y las acciones adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso; así como las medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático.

¹² 3.876,83 euros con tipo de cambio del Banco de España (20,01MXN/EUR). Esta es una iniciativa del “*Engagement Champion Team*” en México, financiada por el presupuesto de donaciones de Assurant Care.

3.1 Datos de consumos energéticos directos e indirectos¹³

A continuación, se presentan dos tablas en las que se detallan los datos de consumo directo e indirecto de energía de las subsidiarias de ABIGH. Estos datos incluyen los combustibles utilizados en instalaciones fijas y en medios de transporte, así como la electricidad adquirida y consumida por la Compañía¹⁴. Esta información es fundamental para la elaboración de las tablas de emisiones de alcance 1 y alcance 2, respectivamente.

Países	Datos de consumo de combustible 2023		Datos de consumo de combustible 2024	
	Consumo de gasolina (m³) vehículos de leasing	Consumo de diésel (m³) estacionario para generación de energía	Consumo de gasolina (m³) vehículos de leasing	Consumo de diésel (m³) estacionario para generación de energía
Argentina	-	-	-	-
Brasil	-	0,12	-	0,16
Chile	-	-	-	0,01
México	94,8	-	97,61	0,04
Total	94,8	0,12	97,61	0,21

-: Los datos señalados con un guion indican que no se ha registrado datos de consumo durante el año objeto de reporte.

Países	Consumo de red eléctrica (MJ) ¹⁵	
	2023	2024
Argentina	1.230.131	1.087.160 ¹⁶
Brasil	261.868	245.884
Chile	60.998	61.556
México	357.206	367.052
Total	1.910.203	1.761.653

¹³ Aunque el análisis de materialidad de ABIGH en 2024 ha clasificado como inmaterial el tema de la energía y las emisiones atmosféricas —que incluye el consumo directo e indirecto de energía, las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables— se proporciona información en cumplimiento con el principio de comparabilidad establecido por la Ley 11 de 2018.

¹⁴ Los datos de consumo han sido obtenidos a partir de los resultados del cálculo de emisiones proporcionados por Assurant.

¹⁵ ABIGH no cuenta con certificados de garantía de origen que avalen el consumo de energía proveniente en un 100% de fuentes renovables.

¹⁶ El dato de consumo eléctrico del mes de diciembre para Argentina se ha basado en una estimación, siendo esta la única excepción al uso de datos de consumo real, que se fundamenta en las facturas.

3.2 Huella de carbono alcances 1 y 2

Assurant, y por ende ABIGH, otorga una gran importancia al cambio climático, reconociéndolo como una de las tres prioridades estratégicas clave en su enfoque global de sostenibilidad. En este contexto, Assurant integra la acción climática en su estrategia a largo plazo, subrayando la importancia de identificar, supervisar y mitigar los riesgos que el cambio climático representa tanto para su negocio como para sus clientes.

Tras un análisis exhaustivo de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, el Grupo está acelerando la adopción de acciones específicas para mitigar estos riesgos. Estas acciones incluyen la integración de consideraciones de sostenibilidad en su portafolio de inversiones, tal como se detalla en la Política de Inversión Responsable del Grupo, y la adopción de las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Para más información sobre cómo Assurant lleva a cabo la gestión de las cuestiones medioambientales y el cambio climático, se puede consultar "[What Sustainability Means to Us | Assurant](#)".

En consonancia, el Grupo se ha comprometido a abordar los riesgos climáticos y a reducir sus emisiones de carbono. En particular, en 2022, Assurant anunció su objetivo de reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en un 40% para 2030, tomando como referencia el año 2021. Este objetivo, alineado con el Acuerdo de París y basado en la ciencia.

A través de la implementación de las políticas del Grupo, tales como la "Assurant's Climate Action Policy" y la "Responsible Investing Policy", ABIGH avanza en consonancia con estos compromisos. La Política de Acción Climática resalta la importancia de establecer e integrar objetivos y metas adecuadas en las operaciones comerciales para reducir el impacto ambiental. Esto incluye el compromiso de fijar un objetivo de reducción de emisiones de GEI basado en la ciencia y alineado con las últimas evidencias climáticas. Además, se establece la obligación de informar regularmente sobre las acciones climáticas y el rendimiento ambiental, con el fin de proporcionar transparencia y aumentar la conciencia entre las partes interesadas.

El resultado de estas políticas ha sido significativo en la mejora del desempeño ambiental del Grupo y, por consiguiente, de ABIGH. ABIGH ha logrado reducir su huella de carbono, lo que no solo contribuye a la protección del medio ambiente, sino que también genera valor para la empresa y sus partes interesadas, fortaleciendo su reputación y demostrando aún más su compromiso con la sostenibilidad.

No obstante, respecto a lo anteriormente mencionado, al tratarse del segundo ejercicio de reporte de ABIGH sobre la huella de carbono, no se cuenta con un plan formal de reducción de emisiones de GEI con objetivos cuantificados de reducción a corto, medio y largo plazo, específicos para ABIGH, más allá de los objetivos del Grupo. Asimismo, no se han adoptado medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático. Aun así, pueden destacarse logros en las operaciones de las subsidiarias de ABIGH en Latinoamérica, como la migración al 100% de iluminación LED en la región, la mejora en la calidad de los datos reportados para los cálculos de GEI, y la continua

promoción de reuniones no presenciales, concienciando a clientes y empleados sobre la importancia de reducir desplazamientos¹⁷.

En 2024, la huella de carbono reportada en los alcances 1 y 2 (según el método de la ubicación) fue de 348,28 toneladas de CO₂e (tCO₂e), frente a 364,57 tCO₂e del ejercicio anterior.

Emisiones de alcance 1 y 2				
2023			2024	
Países	Emisiones directas (Alcance 1) GEI [t CO ₂ e]*	Emisiones indirectas (Alcance 2) GEI Location based [t CO ₂ e]**	Emisiones directas (Alcance 1) GEI [t CO ₂ e]*	Emisiones indirectas (Alcance 2) GEI Location based [t CO ₂ e]**
Argentina	-	105,65	-	94,16
Brasil	0,32	9,76	0,44	5,09
Chile	-	7,60	0,02	5,53
México	200,80	40,44	205,50	37,54
Total	201,12	163,45	205,96	142,32

-: Los datos señalados con un guion indican que no se ha registrado datos de consumo durante el año objeto de reporte.

*: Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones del alcance 1 son los proporcionados por un proveedor externo de software¹⁸, los cuales provienen a su vez de la librería publicada por DEFRA 1,1 /2024¹⁹. Los datos de actividad para el cálculo de las emisiones del alcance 1 corresponden a la tabla “Datos de consumo de combustible”.

**: Los factores de emisiones empleados para el cálculo de las emisiones del alcance 2 son los proporcionados por un proveedor externo de software, los cuales provienen a su vez de la librería publicada por IEA v7 - IEA 2024 (12/2024)²⁰ que, a través de los datos recopilados hasta 2021 y el GWP (Global Warming Potential) del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), se aproximan los factores de emisiones potenciales para 2024. Los datos de actividad empleados para el cálculo de las emisiones del alcance 2 corresponden a la tabla “Consumo de red eléctrica”.

¹⁷ Las subsidiarias de ABIGH en América Latina completaron su migración a LED antes de 2024, con la excepción de Chile, que ha culminado su proceso en 2025.

¹⁸Plataforma de software empleada por ABIGH para recopilar, rastrear, calcular y analizar datos sobre su rendimiento ambiental. Esta ha sido utilizada puntualmente para el cálculo de la huella de carbono de organización, de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

¹⁹Fuente:[ghg-conversion-factors-2024-condensed_set_for_most_users_v1_1.xlsx](#)Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK.

²⁰ Fuente: [World Energy Outlook 2024](#).

3.3 Consumo de papel y tóner

Debido a la naturaleza de las actividades de la Compañía, los principales consumos de materias primas est  n relacionados con el uso de papel y tóner, como se detalla a continuación:

Consumo de papel y tóner				
	Papel (Kg)		Tóner (unidades)	
	2023	2024	2023	2024
Argentina ^{21, 22}	2.764	1.599,88	N/D	11
Brasil	47	53,03 ²³	N/D	7 ²⁴
Chile ²⁵	23,35 ²⁶	*	2	*
México	105 ²⁷	125,99	15 ²⁸	11,52 ²⁹
Total	2.939,35	1.778,89	17	29,52

N/D: Datos no disponibles. En comparación con el año anterior, la disponibilidad de datos ha mejorado.

*: Consumo residual.

La Política de Acción Climática de Assurant subraya su compromiso con la optimización de la utilización de recursos para reducir y prevenir residuos, con un fuerte énfasis en el reciclaje y el consumo sostenible siempre que sea posible. En este contexto, ABIGH se mantiene dedicada a la

²¹ La metodología utilizada para calcular el consumo de papel en kg para 2023 y 2024 se basa en el número de impresiones contabilizadas, en lugar del pesaje de las resmas. Se ha estimado una densidad de 80 g/m², equivalente a 4.9896 g por impresión.

²² El descenso en el consumo de papel de un año a otro se debe principalmente a que el departamento de operaciones ha descontinuado las comunicaciones impresas a los asegurados en 2024, en línea con el compromiso de ABIGH con la digitalización. Se han implementado eficiencias que permiten la entrega de comunicaciones a través de correo electrónico y en los documentos proporcionados durante el proceso de venta, lo que ha resultado en una disminución del 42,12 % en los kilogramos de folios consumidos.

²³ El número de páginas impresas se ha obtenido del informe 2024 generado por el servicio de impresión, gestionado por un tercero. Se ha utilizado una densidad de 75 g/m², equivalente a 4.6777 g por impresión.

²⁴ La estimación del consumo de tóner en Brasil para 2024 se basa en el análisis del rendimiento y la capacidad de impresión de las máquinas, considerando el recuento de los reemplazos realizados durante el año.

²⁵ El consumo de papel, medido en kilogramos, junto con el consumo de tóner, ha sido considerado no material en Chile para el ejercicio 2024, dado que el consumo fue residual. Durante ese año no se realizaron nuevas compras de papel. A diciembre aún quedaban hojas en las impresoras de la compra realizada en 2022.

²⁶ La metodología para calcular el consumo de papel se basa en el número de hojas por resma, en lugar del pesaje de las resmas. Se ha estimado una densidad de 75 g/m², equivalente a 4.6777 g por impresión. Para 2023, el dato se ha determinado en función de la facturación de 10 resmas compradas durante el ejercicio 2022.

²⁷ Total de kilogramos de resmas de papel adquiridas en México entre mayo y diciembre de 2023.

²⁸ La metodología utilizada en 2023 para calcular el consumo de tóner en México se ha basado en una estimación que considera el desglose monetario por concepto de tóner, y el precio medio por unidad de tóner más económica.

²⁹ El dato de tóner para México en 2024 se ha obtenido a partir del número de tóner (o partes de tóner) por impresión en 2023. Se ha adoptado este enfoque, en lugar de utilizar la metodología del año anterior, que se basaba en el coste total incurrido en tóner y su precio medio de mercado, dado que la compra de tóner en 2023 correspondió a un evento aislado. En México, se cuenta con un servicio de impresión gestionado, y el consumo de tóner est   incluido en el costo mensual, lo que ha impedido diferenciar el costo específico del tóner para 2024.

digitalización de sus comunicaciones, tanto internas como con los clientes, con el objetivo de minimizar el uso de papel en documentos, operaciones y procesos. En 2024, diversas subsidiarias de ABIGH han implementado programas de reciclaje mixto en sus oficinas, lo que ha permitido una gestión más eficiente de los residuos generados.

En todos los países, se han establecido estaciones de reciclaje para fomentar la conciencia y toma de acción ambiental. En **México**, además de lo anterior, se ha iniciado la recolección puntual de tapas de botellas para su posterior reciclaje. En **Chile**, se están reciclando latas de bebidas y botellas de plástico, y el papel impreso se dona a una fundación dedicada a su reciclaje. **Brasil** ha tomado medidas adicionales al reemplazar los vasos plásticos por vasos biodegradables, contribuyendo así a la circularidad. Por su parte, **Argentina** ha eliminado los plásticos de un solo uso, sustituyéndolos por utensilios reutilizables.

Aunque las medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos constituyen un aspecto material en la gestión ambiental de ABIGH, no se divulgan datos cuantitativos de reciclaje en este informe, como podrían serlo los residuos peligrosos y no peligrosos generados, entre otros. Esto se debe a que la Compañía está trabajando en mejorar la metodología de recopilación de datos primarios, lo que permitirá una evaluación más precisa y efectiva de su impacto ambiental en el futuro.³⁰ Finalmente, en el contexto de las cuestiones medioambientales que se reportan, es relevante abordar la protección de la biodiversidad. En este sentido, dado que los centros operativos de ABIGH no están situados en áreas protegidas ni en zonas clasificadas como puntos críticos de biodiversidad, las actividades de la Compañía no tienen un impacto directo en el capital natural. Por lo tanto, este aspecto se considera no material, lo que implica que no se han concebido medidas específicas para la salvaguarda de la biodiversidad.

4 Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Empleo

En 2024 se han mejorado las prácticas de reclutamiento y talento para identificar y eliminar los errores inherentes que podrían influir en los resultados, de acuerdo con las legislaciones laborales vigentes. Además, se han mejorado nuestros procesos y opciones de desarrollo interno para reflejar los objetivos realizados para fomentar una fuerza de trabajo diversa e inclusiva en todo ABIGH.

Existen estudios de mercado que establecen los niveles y rangos de sueldos de los empleados. En base a esto, cada país revisa la viabilidad de mover en el rango salarial a sus empleados o de someter al departamento de compensaciones corporativas una nueva descripción de puesto para ser analizada y reevaluada de acuerdo con las nuevas responsabilidades. Esto último también

³⁰ Cabe señalar que no se han implementado ni se planean implementar acciones para abordar el desperdicio de alimentos, dada la naturaleza de las actividades de la Compañía.

aplica para posiciones de nueva creación. En todo momento se toman decisiones basadas en el mercado asegurador para mantener la competitividad y conservar el talento dentro del Holding.

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

En relación con políticas de desconexión aplicable, Brasil en 2021 implementó la Política de Teletrabajo que regula esta modalidad laboral. En 2023, ningún otro país había implementado políticas de desconexión. Durante 2024, en cambio, Argentina aprobó e implementó la Política de Teletrabajo y por su lado, México, aprobó la Política de desconexión digital que protege los derechos de los trabajadores en el entorno digital. También se dispone de convenios colectivos en las diferentes localizaciones donde las empresas subsidiarias de ABIGH operan, a excepción de Chile y México. Estos convenios colectivos amplían los derechos de los trabajadores, superando en muchos casos los previstos en los reglamentos estatales aplicables.

Así, en Brasil, el Convenio Colectivo de Trabajo para aseguradoras en su cláusula tercera estipula la cuantía mínima a recibir, como salario, excepto en la condición de aprendiz, y otras actividades profesionales: aquellos que trabajan como conserjes, limpiadores, vigilantes y similares, los empleados que trabajan en funciones de *call-center*, atención al cliente y similares y los empleados que trabajan como técnicos de seguros. Esto se hace en consonancia con el Decreto Federal nº 9579.

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

En México, para Assurant S.A. de C.V., Assurant Holding Mexico, S. de R.L. de C.V., Assurant Vida México, S.A. y Assurant Daños México, S.A. el 1 de mayo de 2023 se rescindieron los acuerdos con el Sindicato para todas las entidades.

En Argentina, el Convenio Colectivo de Empleados de Seguros y Reaseguros estipula el sueldo mínimo correspondiente a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes, así como el correspondiente a los diversos grupos mencionados. Por otro lado, cuentan con el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios a Terceros. El Convenio establece las condiciones generales de trabajo (jornada de trabajo, elementos y equipos de trabajo o categorización de funciones y niveles profesionales), la estructura salarial (remuneraciones mínimas o gastos de traslado) y el régimen de licencias especiales (otorgamiento de vacaciones, entre otros).

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

Por otra parte, los empleados de las empresas subsidiarias de ABIGH pueden trabajar en un horario flexible en el caso de que así lo precisen para tratar asuntos personales. A partir de 2020, debido

a la situación provocada por la pandemia mundial, se apostó por el trabajo remoto para garantizar la seguridad de los empleados.

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

Otras responsabilidades de la Compañía a destacar son: el aseguramiento de la cobertura de los gastos de conexión y energía que se produzcan por teletrabajar, la posibilidad de revertir la modalidad remota a una 100% presencial, en aquellos casos que siga existiendo el espacio físico en la oficina para el colaborador o la garantía de remunerar equitativamente al trabajador que teletrabaja respecto a un colaborador 100% con modalidad presencial. Se reconoce al trabajador el derecho a desconexión, lo que implica que éste no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de la empresa y por un lapso de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

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

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

ABIGH apuesta por la estabilidad y el desarrollo de los empleados de las filiales, prueba de ello es la estabilidad de la plantilla en el último año. Además de estabilidad, ABIGH también ha implementado una estrategia de expansión en las distintas geografías, aumentando en un 14% la plantilla consolidada considerando el número medio de empleados durante todo el año y el número total de empleados a 31/12/2024, el conjunto de indicadores del personal del presente EINF corresponde a la plantilla al cierre del ejercicio, exceptuando las tablas de promedios de contratos, que sí se presentan en forma de promedio

Es importante señalar que la categoría de “Senior vicepresidente” se introduce en 2024, por lo que no se dispone de datos correspondientes al año 2023 para esta categoría profesional.

Con un total de 1.153 empleados a fecha 31 de diciembre de 2024, distribuidos en 4 países, ABIGH contribuye a la generación de empleo y renta en los países donde opera:

EMPLEADOS DEL CONSOLIDADO	2024			2023	
	Mujeres	Hombres	No declarado	Mujeres	Hombres
Distribución por Sexo	678	470	5	564	447
Distribución por Edad					
Menores de 30 años	358	149	3	291	136
Entre 30 y 50 años	295	269	2	253	271
Mayores de 50 años	25	52	-	20	40
Distribución por País					
ARGENTINA	460	229	5	350	217
BRASIL	124	118	-	126	115
CHILE	9	11	-	8	14
MÉXICO	85	112	-	80	101
Distribución por Clasificación Profesional					
Empleado	349	105	4	274	112
Profesional	234	245	-	210	209
Gerente	40	47	-	34	43
Supervisor	36	35	1	29	48
Director	15	26	-	13	23
Senior Líder	-	6	-	-	6
Asistente vicepresidente	1	1	-	1	1
Vicepresidente	3	4	-	3	5
Senior vicepresidente	-	1	-	-	-
TOTAL DE EMPLEADOS	1.153*			1.011*	

**Durante 2024, ABIGH contó en su plantilla con 10 empleados con capacidades diferentes, 8 en 2023. Estos empleados se encuentran incluidos en los datos ofrecidos. Para más información, consultar el apartado “Igualdad y Diversidad”.*

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

A continuación, se presenta la distribución de empleados según la modalidad de su contrato de trabajo a fecha 31 de diciembre de 2024

2024

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Mujeres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	3	205	150
Entre 30 y 50 años	-	-	273	22
Mayores de 50 años	-	-	25	-
Por categoría				
Empleado	-	3	174	172
Profesional	-	-	234	-
Gerente	-	-	40	-
Supervisor	-	-	36	-
Director	-	-	15	-
Senior Líder	-	-	-	-
Asistente Vicepresidente	-	-	1	-
Vicepresidente	-	-	3	-
Senior vicepresidente	-	-	-	-
Total	678			

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	Hombres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	1	118	30
Entre 30 y 50 años	-	-	261	8
Mayores de 50 años	-	-	52	-
Por categoría				
Empleado	-	1	66	38
Profesional	-	-	245	-
Gerente	-	-	47	-
Supervisor	-	-	35	-
Director	-	-	26	-
Senior Líder	-	-	6	-
Asistente Vicepresidente	-	-	1	-
Vicepresidente	-	-	4	-
Senior Vicepresidente	-	-	1	-
Total	470			

Tipos de contrato por género, edad y categoría profesional	No Declarado			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	-	2	1
Entre 30 y 50 años	-	-	2	-
Mayores de 50 años	-	-	-	-
Por categoría				
Empleado	-	-	3	1
Profesional	-	-	-	-
Gerente	-	-	-	-
Supervisor	-	-	1	-
Director	-	-	-	-
Senior Líder	-	-	-	-
Asistente Vicepresidente	-	-	-	-
Vicepresidente	-	-	-	-
Senior vicepresidente	-	-	-	-
Total	5			

2023

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

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

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

2024

Consolidado				
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Mujeres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	3,83	190,42	135,42
Entre 30 y 50 años	0,08	-	253,67	16,75
Mayores de 50 años	-	-	22,75	-
Por categoría				
Empleado	-	3,10	158,42	152,17
Profesional	0,08	0,75	221,58	-
Gerente	-	-	37,67	-
Supervisor	-	-	31,50	-
Director	-	-	13,67	-
Senior Líder	-	-	-	-
Asistente Vicepresidente	-	-	1,00	-
Vicepresidente	-	-	7,67	-
Senior vicepresidente	-	-	-	-
Total	622,92			

Consolidado				
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Hombres			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	0,75	108,17	29,50
Entre 30 y 50 años	-	-	263,17	6,50
Mayores de 50 años	-	-	44,08	-
Por categoría				
Empleado	-	0,75	64,33	36
Profesional	-	-	227,58	-
Gerente	-	-	44,58	-
Supervisor	-	-	41,17	-
Director	-	-	25,75	-
Senior Líder	-	-	6,00	-
Asistente Vicepresidente	-	-	1	-
Vicepresidente	-	-	4,42	-
Senior Vicepresidente	-	-	0,58	-
Total	452,17			

Consolidado				
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	No Declarados			
	Temporal		Fijo	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Por edad				
Menores de 30 años	-	-	1,25	0,75
Entre 30 y 50 años	-	-	1,08	-
Mayores de 50 años	-	-	-	-
Por categoría		-		
Empleado	-	-	2,08	0,75
Profesional	-	-	-	-
Gerente	-	-	-	-
Supervisor	-	-	0,25	-
Director	-	-	-	-
Senior Líder	-	-	-	-
Asistente Vicepresidente	-	-	-	-
Vicepresidente	-	-	-	-
Senior vicepresidente	-	-	-	-
Total	3,08			

2023

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

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

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

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

DESPIDOS	2024			2023	
	Mujeres	Hombres	No Declarados	Mujeres	Hombres
Distribución por Edad					
Menores de 30 años	18	13	-	5	8
Entre 30 y 50 años	18	24	-	9	19
Mayores de 50 años	1	2	-	1	3
Distribución por Clasificación Profesional					
Empleado	17	16	-	9	7
Profesional	17	12	-	4	11
Gerente	1	6	-	2	8
Supervisor	1	5	-	-	4
Director	1	-	-	-	-
Senior Líder	-	-	-	-	-
Asistente vicepresidente	-	-	-	-	-
Vicepresidente	-	-	-	-	-
Senior vicepresidente	-	-	-	-	-
Total de despidos	76			45	

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. Cabe destacar que durante 2024 se ha registrado una variación significativa en el epígrafe de remuneraciones con respecto al ejercicio anterior, derivada principalmente del incremento de los costes laborales en Argentina. Este aumento responde al contexto inflacionario del país y a las revisiones salariales acordadas con el objetivo de preservar el poder adquisitivo de la plantilla.

Para la conversión de la moneda local a euros se han utilizado los siguientes tipos de cambio medio del año 2024 y 2023:

Tipos de cambio 2024*					
	Brasil	México	Argentina	Chile	EE. UU.
Moneda	(BRL/EUR)	(MXN/EUR)	(ARS/EUR)	(CLP/EUR)	(USD/EUR)
Tipo de cambio	5,89	20,01	910,76	1.020,759	1,08080

*Fuente: Banco de España.

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

*Fuente: Banco de España.

Remuneraciones Medias 2024				
	Brasil	Chile	México	Argentina***
Por Sexo				
Hombres	33.435,17 €	47.340,81 €	41.712,89 €	22.218,64 €
Mujeres	17.719,81 €	41.125,77 €	27.876,82 €	14.322,22 €
No Declarado	**	**	**	8.504,50 €
Por Edad				
Menores de 30 años	9.877,87 €	**	12.878,75 €	10.105,33 €
Entre 30 y 50 años	24.386,12 €	40.458,39 €	33.774,76 €	23.838,45 €
Mayores de 50 años	71.989,56 €	60.886,64 €	111.789,47 €	53.348,16 €
Por Categoría				
Empleado	7.620,61 €	**	8.980,51 €	9.237,26 €
Profesional	15.697,71 €	34.097,40 €	21.594,10 €	18.328,35 €
Gerente	43.671,28 €	71.908,06 €	50.975,79 €	43.242,90 €
Supervisor	24.531,62 €	37.399,15 €	27.946,97 €	24.051,93 €
Director	79.177,79 €	116.391,24 €	146.830,58 €	63.475,12 €
Senior Líder	246.672,84 €	**	278.317,24 €	190.883,03 €
Asistente Vicepresidente	**	**	**	100.472,10 €
Vicepresidente	195.245,24 €	**	206.377,81 €	123.932,55 €
Senior Vicepresidente	**	**	**	*

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

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

***Durante 2024, con motivo de la situación inflacionista en Argentina, el método de cálculo empleado fue el salario de diciembre multiplicado por 12.

2023

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

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

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

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

A continuación, se muestra la brecha salarial en 2024 y 2023 para cada país en el que operan las filiales de ABIGH, entendiendo brecha salarial como la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta su salario medio. Para ello se realiza la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres. En la tabla a continuación, queda expresada como porcentaje en cada uno de los países:

País		Brasil	Chile	México	Argentina
Brecha salarial	2024	47%	13%	33%	36%
	2023	47%	-8%	29%	35%

La remuneración media de los consejeros y alta dirección

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

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

4.2 Organización del tiempo de trabajo

4.2.1 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 y 9h-18h con una hora de descanso.

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

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

4.2.2 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 2024, se han contabilizado 32.960 horas de absentismo (20.816 horas en 2023). 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	2024	2023
Brasil	18.624	13.008
Chile	2.440	200
México	32	16
Argentina	11.864	7.592
Total horas	32.960	20.816

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

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

4.3 Salud y seguridad

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

Para los casos en los que se produzcan accidentes de trabajo, Assurant ha trabajado para sus empleados de Argentina en una Política de Accidentes de Trabajo para establecer un procedimiento en materia de salud y seguridad, definiendo los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta política, fue aprobada en enero de 2023 y actualizada su vigencia en 2024, desglosa los procedimientos a seguir en los casos en los que se haya producido un accidente en horario laboral o fuera de él.

En el primer caso, producido un accidente, el empleado damnificado o cualquier otro colaborador comunicará el hecho inmediatamente al área de *People Organization* brindando una descripción del hecho y de su estado. Tras ello, el área iniciará los trámites correspondientes para su inmediata atención.

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

profesionales o síntomas detectados en la evaluación médica deben ser utilizados en la planificación del Programa de Prevención de Riesgos Ambientales.

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

En México, la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales promueve un entorno organizacional favorable para todos los centros de trabajo. Esta política identifica, analiza, y adopta las medidas oportunas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales durante o con motivo del trabajo. En Chile, la póliza de seguros colectivos contratada por Assurant Services Chile, S.P.A., menciona numerosos servicios, tales como el fallecimiento del Asegurado siempre que ocurra durante la vigencia de la póliza y por causas no excluidas, cuidados de la piel o masajes Cérvico-Craneales.

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

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

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

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

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad del Holding en el ejercicio 2024 y 2023:

Accidentabilidad 2024	Mujeres	Hombres	No declarado
Número total de accidentes	-	-	-
Accidentes de trabajo sin baja	-	-	-
Accidentes de trabajo con baja	-	-	-
Accidentes in itinere	-	-	-
Accidentes en jornada de trabajo	-	-	-

Durante el ejercicio 2024, al igual que el 2023, no se registraron enfermedades profesionales.

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

Índice de frecuencia de accidentes 2024			
TOTAL	Mujeres	Hombres	No declarado
-*	-*	-*	-*
Índice de frecuencia de accidentes 2023			
TOTAL	Mujeres	Hombres	
-*	-*	-*	

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

Índice de gravedad de accidentes 2024			
TOTAL	Mujeres	Hombres	No declarado
-*	-*	-*	-*
Índice gravedad de accidentes 2023			
TOTAL	Mujeres	Hombres	
-*	-*	-*	

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

4.4 Relaciones sociales

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

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

En Argentina, el 38% de los trabajadores se encuentra adscrito a alguno de los convenios reconocidos por sus sociedades. Para todas ellas, se aplica como norma básica la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nº 20.744 "LCT"), así como la Ley de Jornada de Trabajo (Ley Nº 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 Nº 264/95 se aplica al personal que se desempeña en las Compañías de Seguros de toda la República Argentina. El Convenio establece diferentes categorías profesionales del personal que se rige por su normativa, excluyendo expresamente al personal de alta dirección (de los adscritos a la Gerencia, subdirectores, directores de Área o Generales, así como a los secretarios de los citados altos cargos). También establece una jornada diaria de siete horas y media, de las cuales siete horas se dedican al trabajo efectivo y media hora al descanso. La jornada laboral puede ampliarse hasta 8 horas diarias con ajustes salariales proporcionales. La jornada máxima semanal no puede superar las 40 horas. Asimismo, el Convenio determina los salarios por categorías o grupos y establece adicionales por tiempo de servicio y por defecto de caja (en el caso de quienes deban manejar efectivo). Por último, el Convenio establece permisos adicionales a los previstos en la ley general, como el permiso por adopción de un hijo, y también aumenta el permiso por exámenes en centros educativos.

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

El Convenio establece las condiciones generales de trabajo (jornada de trabajo, elementos y equipos de trabajo o categorización de funciones y niveles profesionales,), la estructura salarial (remuneraciones mínimas o gastos de traslado) y el régimen de licencias especiales (otorgamiento de vacaciones, permisos en caso de enfermedades y/o accidentes), entre otros.

Por otra parte, el 98% de los empleados de Brasil están cubiertos por el “Convenio del Sindicato de los Trabajadores en empresas de Seguros Privados”³¹, excluyendo a los jóvenes aprendices, que amplía los derechos de los trabajadores previstos en las leyes estatales. En este se definen los rangos salariales aplicables a los distintos profesionales del sector, estipulado un salario mínimo de dos mil ciento dieciséis reales con treinta y dos céntimos, con algunas excepciones. A su vez, plasma las principales medidas de conciliación y salud laboral, tales como la asistencia médica, diversos seguros de vida o el trabajo remoto.

Otro Convenio que resulta de interés, actualizada su vigencia para el año 2024, es la Convención Colectiva de Trabajo específica sobre la participación de los empleados en los beneficios y resultados de las empresas de seguros privados y de capitalización en 2024³². Con vigencia en el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, estipula los ingresos a recibir por los empleados resultantes de los beneficios o resultados de las empresas. Aquellas prácticas relativas a seguridad y salud recogidas en los convenios colectivos vigentes sirven como referencia de gestión de estos aspectos a nivel local. Para aquellos países que no cuentan con convenio, el Holding y el Grupo velan por un entorno laboral donde se garantice la seguridad y salud de sus trabajadores.

4.5 Formación

4.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

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

Conscientes de la importancia de analizar y reportar el desempeño formativo, a partir de 2020 Assurant 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.

³¹ Traducción al español.

³² Traducción al español.

Empleados	Horas de formación 2024			Horas de formación 2023	
	Mujeres	Hombres	No declarado	Mujeres	Hombres
Empleado	21.871	6.197	517	15.692	5.901
Profesional	2.575	2.628	-	2.482	1.490
Gerente	485	497	-	355	414
Supervisor	1.022	332	150	478	1.136
Director	99	136	-	101	203
Senior Líder	-	24	-	-	43
Asistente Vicepresidente	5	9	-	11	4
Vicepresidente	19	18	-	16	36
Senior Vicepresidente	-	4	-	-	-
Total	36.590			28.362	

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

4.6 Igualdad y diversidad

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

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

Estamos comprometidos con la diversidad de género, racial y étnica y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la empresa. Fomentar una plantilla diversa, equitativa e inclusiva que refleje los clientes y los mercados globales a los que servimos es un estímulo para fomentar la innovación.

El espíritu de la diversidad, la igualdad y la inclusión siempre ha estado profundamente arraigado al Grupo. Su enfoque se basa en el compromiso firme de hacer lo que es correcto, derivado de los

valores fundamentales del Grupo. En línea con nuestra misión de promover un entorno de trabajo inclusivo y diverso, nos comprometemos a garantizar que todas las personas, independientemente de sus habilidades, tengan igualdad de oportunidades. Además, sostenemos la creación de entornos de trabajo seguros, solidarios y respetuosos que estén libres de acoso. Se apuesta por fomentar la cultura, que es tan diversa en perspectivas y experiencias como sus clientes o trabajadores. Brindamos apoyo y capacitación a nuestros empleados para que trabajen de manera efectiva en un entorno de trabajo inclusivo.

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

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

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

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

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

En las Entidades de Latinoamérica la Ley no exige a las entidades contar con un Plan de Igualdad. Sin embargo, el Holding vela por la igualdad y la no discriminación. No obstante, no cuenta con políticas que lo expliciten como tal. Por su lado, durante 2024 se han entrado en vigor nuevas políticas donde se asume el compromiso en promover la igualdad y diversidad. Es el caso de la política de contratación de Assurant Argentina y la Política de igualdad de oportunidades de Assurant México, donde se asume el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades para los empleados, estipulando que se debe contratar y promover a los candidatos mejor calificados para cada nueva vacante, sin importar la edad, sexo, color, raza, religión, origen étnico, situación de embarazo, incapacidad, ni ninguna otra categoría protegida por todas las leyes vigentes que prohíban la discriminación. 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 2024 se ha contado con 10 empleados con capacidades diferentes, en el año 2023 se contó con 8 empleados con capacidades diferentes. Cabe destacar que los centros en los que opera ABIGH, se dispone de los requerimientos de accesibilidad contemplados en las leyes locales, trabajando siempre por mejorar sus prácticas.

Ni en el 2024 ni en el 2023 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 documento se ha actualizado en 2024 e incorpora los aspectos relativos a la protección de los Derechos Humanos. Assurant está altamente comprometido con el respeto de estos derechos, la dignidad de todos y evitar ser cómplice de cualquier violación de estos. Este compromiso no solo se implementa a nivel interno, sino que también se comparte con los socios comerciales, garantizando que estén alineados con lo siguiente:

- Leyes y estándares internacionales, incluida la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven condiciones de trabajo seguras y seguridad individual.
- Leyes que prohíben el trabajo forzoso.
- Prohibiciones del empleo de menores de edad.
- Prohibiciones de la trata de personas.
- Respeto de las leyes y los estándares relevantes, y los marcos que garantizan la libertad de asociación y el derecho a participar en la negociación colectiva.
- Adherirse a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para evitar y mitigar el impacto medioambiental y social.
- Supervisar y remediar los impactos potenciales sobre los derechos humanos.
- Comunicar nuestros compromisos de derechos humanos a las partes interesadas internas y externas

Adicionalmente, tal y como se menciona en el apartado de Igualdad del Código de Conducta y Ética Empresarial, ABIGH 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 (ethics@Assurant.com). Adicionalmente, existe un canal de denuncias online [Welcome to the Ethics & Compliance Helpline \(convercent.com\)](https://www.convercent.com) donde se pueden reportar incidentes de manera anónima, así mismo también se facilita, a través de la Oficina de ética, un

número de teléfono para poder comunicar cualquier incidencia que pueda comprometer los derechos humanos.

Ninguno de los países ha registrado denuncias mediante los canales formales durante el 2024 ni el 2023.

6 Lucha contra la corrupción y soborno

6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Para ABIGH, es fundamental cumplir con todas las leyes, normas, reglamentos y políticas aplicables en todas las jurisdicciones en las que opera. La Compañía busca orientación cuando es necesario y aborda las violaciones de manera decisiva y oportuna. Con este propósito, ABIGH cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial que guía su comportamiento. El Holding se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera justa, con integridad y en cumplimiento de la ley en todas las jurisdicciones donde opera, incluyendo todas las leyes contra la corrupción y el soborno aplicables.

Además del Código de Conducta y Ética Empresarial, ABIGH ha implementado políticas específicas, tales como la Política contra Soborno y Corrupción, la Política de Uso de Información Privilegiada y la Política contra el Blanqueo de Capitales y Financiación al Terrorismo, las cuales serán descritas a lo largo de este capítulo.

Como resultado de estas políticas, ABIGH se asegura de no ofrecer nada de valor a terceros con el fin de obtener una ventaja comercial. ABIGH sigue procedimientos de debida diligencia, mantiene registros exhaustivos y completos de todas las transacciones con terceros de acuerdo con sus políticas, y no permite establecer relaciones contractuales verbales, con el objetivo de mitigar y prevenir riesgos.

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

Una de las formas de gestionar el riesgo en el ámbito de la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo es establecer canales de comunicación accesibles para identificar y analizar las situaciones con más exposición a posibles delitos en estos ámbitos.

El área de ética y cumplimiento del Grupo está disponible para todos los trabajadores y sociedades dependientes mediante un correo electrónico y línea de ayuda de ética y *compliance*, disponibles en el propio Código. En este sentido, ABIGH tiene disponible un canal de denuncias, de Ética y de Cumplimiento que permite salvaguardar el anonimato a las personas que quieran hacer alguna comunicación a la Oficina de Ética, además de contar con la Política de no represalias, que protege a quien de buena voluntad reporta cualquier hecho. Para más información visitar “[Welcome to the Ethics & Compliance Helpline \(convercent.com\)](https://www.convercent.com)”.

Durante 2024 y 2023, ABIGH no ha recibido ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno a través de sus canales oficiales de denuncia y comunicación.

El soborno y la corrupción son problemas que causan un daño significativo a las organizaciones financieras. Las relaciones comerciales y profesionales con entidades privadas y públicas deben basarse en la transparencia, el compromiso y la legalidad, garantizando una competencia libre y leal. ABIGH, a través de su Política contra el Soborno y Corrupción, establece un enfoque de tolerancia cero hacia cualquier forma de Soborno y Corrupción, comprometiéndose a realizar sus negocios de manera justa, honorable y con integridad, en conformidad con todas las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables en las jurisdicciones donde opera.

La política tiene como objetivo asegurar que todos los directores, funcionarios y empleados y personas que actúen en su nombre y representación comprendan sus responsabilidades individuales de cumplimiento. Además, se regula la aceptación de regalos, comidas, alojamiento y entretenimiento, estableciendo que ciertos obsequios deben contar con la aprobación previa del Departamento de Cumplimiento a nivel nacional, regional o internacional, cuando así lo requiera, garantizando así que el personal de la compañía actúe de manera ética y responsable en todas sus interacciones comerciales.

El compromiso del Grupo en la Lucha contra la Corrupción y el Soborno se extiende también en la formación de sus empleados. En 2024, al igual que en 2023, el Plan Global de Entrenamiento ha incluido formaciones en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, para que los trabajadores integren y utilicen los conocimientos y herramientas para prevenir posibles delitos en este ámbito.

En la siguiente tabla se detalla el rango de empleados y la cantidad total de horas que han desarrollado en formaciones en materia de Lucha contra la Corrupción, el Soborno y el Blanqueo de Capitales durante 2024 en cada una de las subsidiarias donde opera ABIGH.

	Brasil	México	Argentina	Chile	Total
Empleado	27	5	1.189	0	1.221
Profesional	169	189	368	24	750
Gerente	40	34	54	9	137
Supervisor	13	17	93	11	134
Director	16	17	31	3	67
Senior Líder	3	2	7	0	12
Asistente Vicepresidente	0	0	6	0	6
Vicepresidente	2	3	5	0	10
Senior Vicepresidente	0	0	2	0	2
Total	270	267	1.755	47	2.339

Mientras que en 2023 el Grupo alcanzó hasta las 2.623 horas de formación relativas a corrupción y soborno:

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

6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

- Brasil ha revisado, durante 2024, su Política contra el Lavado de activos y el Financiamiento de actividades terroristas. La política busca establecer un marco formal que guíe la prevención y combate de actividades ilícitas, incluyendo la evaluación de riesgos en diversas operaciones. También se enfoca en designar un director responsable del cumplimiento de las normas y en implementar programas de capacitación para todos los empleados, asegurando que estén preparados para identificar y prevenir el lavado de dinero. Adicionalmente, se busca documentar las excepciones aceptadas mediante un estudio de riesgo, promoviendo la transparencia en las operaciones de la compañía.
- México ha actualizado en 2024 el Manual de Cumplimiento, cuyo objetivo es establecer medidas y procedimientos para prevenir, detectar y reportar actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer la comisión de delitos. Este documento busca reducir el riesgo de que la Institución sea utilizada para actividades delictivas.
El alcance del manual abarca todas las operaciones de la Institución dentro del territorio nacional y es de observancia obligatoria para todos los involucrados en dichas operaciones.

- Argentina ha actualizado en 2024 el Manual de Prevención de Lavado de activos y Prevención del Terrorismo. Este Manual tiene como objetivos principales: minimizar el riesgo de uso delictivo de la compañía, cumplir con regulaciones, impedir el movimiento de fondos ilícitos, asegurar el compromiso del Directorio y empleados en la prevención, capacitar al personal en esta materia, e identificar transacciones sospechosas según la normativa vigente.
- En Chile, la Política contra el Lavado de activos y el Financiamiento de actividades terroristas se revisan anualmente. Se han adoptado diversas leyes y resoluciones con el fin de prevenir el lavado de dinero, que incluyen: el monitoreo de los sistemas y controles, la capacitación y educación del personal, y la elaboración de informes adecuados sobre actividades sospechosas.

Assurant Chile se compromete a cumplir con toda la normativa aplicable, así como con las normas de la industria, con el objetivo de facilitar esta política y asegurar que sus segmentos de negocio cuenten con las herramientas necesarias para prevenir, detectar, investigar y remediar acciones relacionadas con el lavado de dinero y el financiamiento de actividades terroristas.

Por otra parte, durante 2024, Assurant ha actualizado la Política sobre Uso de Información Privilegiada que, junto con el Código de Conducta y Ética Empresarial, establece unas pautas para la gestión de posibles conflictos de intereses que todos los empleados deben seguir. En la Política sobre el Uso de Información Privilegiada también se detallan las consecuencias de las infracciones del uso de información privilegiada y pone a disposición los distintos departamentos de la empresa para resolver cualquier duda en relación con la gestión y aplicación de la política.

En la medida en que recibe o gestiona activos, transferencias o depósitos de terceros, el Grupo 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, ABIGH rechaza llevar a cabo operaciones cuyo riesgo de incurrir en la financiación del terrorismo sea elevado.

ABIGH se compromete a no ofrecer ni proporcionar nada de valor para obtener ventajas comerciales. Antes de contratar a terceros, realiza procedimientos de debida diligencia y no solicita a estos que realicen acciones prohibidas para la empresa. Además, mantiene registros completos de todas las transacciones y evita establecer relaciones contractuales verbales sin consultar al departamento Legal. Los empleados deben seguir los procedimientos para prevenir que terceros utilicen la empresa en actividades delictivas o de lavado de dinero.

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

6.3 Donaciones a la comunidad

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

El total de donaciones realizadas por Assurant Foundation es de 79.681 euros (30.649 euros en 2023):

- **Argentina**
 - Fundación Caminando Juntos es una fundación que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de niños, niñas y jóvenes a través de proyectos de inversión social para el desarrollo de la Primera Infancia y la generación de Oportunidades para Jóvenes. Assurant Foundation colaboró en Argentina con una aportación de 27.716 euros.
- **Brasil**
 - Assurant Foundation colabora en Brasil con la Fundación Casa de Justina Associação de Promoção Social, una organización civil sin fines de lucro dedicada a la defensa y garantía de los derechos de niños y niñas de entre 6 y 15 años que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. Durante el año 2024, se realizaron donaciones por un total de 7.891 euros a esta causa.
 - Asimismo, se mantiene una colaboración con la Fundación Casa de Assistência de Idosos Francisco de Assis, cuyo objetivo es fortalecer los vínculos y brindar apoyo a las personas mayores. En 2024, Assurant Foundation contribuyó con 5.412 euros a esta iniciativa.
 - Por último, en Brasil, se colabora con la ONG Parceiros Voluntários, con un total de 21.648 euros. Esta organización sin ánimo de lucro se dedica a facilitar oportunidades para que las personas realicen acciones sociales en entidades registradas. Su programa promueve encuentros de integración e intercambio de experiencias entre los participantes en actividades sociales.
- **Chile**
 - Assurant Foundation continúa su colaboración con United Way Chile. Durante el año 2024, se realizó una donación de 8.237 euros a esta organización, que se dedica a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad. A través de la fuerza solidaria y la interacción efectiva de los diferentes sectores de la sociedad, United Way Chile tiene como misión movilizar recursos humanos, financieros y materiales, articulando a la comunidad empresarial, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil para impulsar y fortalecer la primera infancia en contextos vulnerables.
- **México**
 - En México, al igual que en Chile, Assurant Foundation colabora con United Way México. Esta organización busca trabajar con todos los sectores para mejorar de manera sostenible las condiciones de vida en el país a través de programas y actividades de voluntariado. Los principales pilares que guían el trabajo de United Way México son la

educación, la salud y la estabilidad financiera. La contribución de Assurant a United Way México ascendió a 5.081 euros.

- Además, Assurant Foundation coopera con MAW Pide un Deseo, realizando una donación de 3.695 euros. Esta organización, al igual que en Brasil, tiene como objetivo principal ayudar a niños con enfermedades críticas a cumplir sus deseos, brindándoles apoyo emocional y ayudándolos a sobrellevar el estrés de los largos procedimientos médicos.

Por otro lado, Assurant México ha realizado un total de donaciones de 44.689 euros a través de las fundaciones Pro-Universitaria y Fundación Comer y Crecer.

- **Pro-Universitaria:** Con una contribución de 42.011 euros, esta fundación tiene como objetivo impulsar la competitividad de los jóvenes en México mediante una variedad de programas e iniciativas sociales que apoyan su desarrollo académico y profesional.
- **Fundación Comer y Crecer:** Con una donación de 2.678 euros, esta organización se dedica a proporcionar a niños de escasos recursos una alimentación balanceada y formación integral, contribuyendo así a su desarrollo como jóvenes sanos y íntegros, capaces de convertirse en los adultos responsables que México necesita para un futuro mejor.

ABIGH se mantiene asociada a las principales organizaciones sin ánimo de lucro que están en consonancia con sus objetivos, valores y prácticas, incluido el compromiso con la protección del medio ambiente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el trato justo a todos.

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 el talento y los líderes innovadores para el futuro.

7 Sociedad

7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto en la sociedad

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

El marco estratégico de sostenibilidad es la guía que seguir para lograr los compromisos del Grupo y se centra en cuatro pilares clave:

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

Acciones de asociación y patrocinio

Durante el ejercicio 2024, las sociedades del Holding llevaron a cabo diversas acciones de asociación y patrocinio en varios países, destacando su compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo comunitario. A continuación, se detallan las iniciativas más relevantes:

- **Argentina**
 - Cámara de Comercio de EE.UU. en Argentina: Assurant Argentina colaboró con esta organización no gubernamental, que lleva más de 100 años promoviendo el comercio bilateral y la inversión entre EE.UU. y Argentina, con una contribución de 8.737 euros.
 - Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina (AVIRA): Assurant Argentina apoyó a AVIRA, que trabaja en la generación de conciencia aseguradora, el desarrollo del mercado de seguros de vida y retiro, y la defensa de los derechos de los asegurados. La contribución a esta asociación fue de 7.981 euros.
 - Fundación Caminando Juntos: En colaboración con United Way, esta fundación lidera un cambio sostenible en áreas críticas como la primera infancia y el voluntariado corporativo. Assurant Argentina patrocinó esta organización con un total de 5.408 euros.
 - P.A.N.A.A.C.E.A: Esta asociación civil se dedica a mejorar la calidad de vida de personas con autismo y sus familias. Assurant Argentina ha colaborado con esta causa, apoyando la concienciación y la defensa de políticas públicas en el país. Se ha contribuido con un total de 5.127 euros.
- **Brasil**
 - Patrocinio de la 8ª Caminata y Pedalada Rosa: Assurant Brasil patrocinó la participación de 38 empleados en este evento, que busca concienciar sobre la importancia de la

prevención y el diagnóstico temprano del cáncer de mama. Además, se organizó una charla con un profesional de la salud, que contó con la participación de 75 asistentes.

- **Chile**

- Asociación de Aseguradores de Chile: Assurant Chile promueve el desarrollo y la protección de las actividades de seguro y reaseguro en el país. Su misión es impulsar el crecimiento sostenido de la industria aseguradora, fortaleciendo el posicionamiento del seguro como un pilar del desarrollo. La contribución a esta asociación fue de 38.554 euros.

- **México**

- Durante los ejercicios 2024 y 2023, no se llevaron a cabo acciones de asociación y patrocinio en México.

En resumen, las actividades de asociación y patrocinio en 2024 alcanzaron un valor total de 65.804 euros, en comparación con 49.998 euros en 2023, reflejando un aumento en el compromiso del Holding con la responsabilidad social y el apoyo a las comunidades locales.

7.2 Consumidores y clientes

El papel de ABIGH 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 el estándar de protección de datos y seguridad.

El Grupo se esfuerza por manejar con fiabilidad, objetividad e integridad de la información que gestiona, tanto internamente como con terceros. También se compromete a la incorporación segura a sus sistemas de información de empleados, clientes y de cualquier otra persona cuyos datos tengan acceso derivado de su propia actividad. Esto incluye aquellos datos personales, económicos o de cualquier otra naturaleza que, de alguna forma, puedan afectar a la esfera íntima y personal de su titular.

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

1. El usuario tiene **derecho a acceder** a la información sobre cómo se tratan sus datos personales, incluyendo las categorías de datos personales, los destinatarios de los datos personales y los fines del tratamiento de los datos.
2. **Derecho a la rectificación** de los datos personales inexactos que conciernen, así como, tener en cuenta los fines del tratamiento y el derecho a que se completen los datos personales incompletos.
3. **Derecho de supresión** de los datos personales cuando:
 - (a) Los datos personales ya no son necesarios en relación con los fines para los que fueron recopilados o tratados de otro modo.

(b) Se retira el consentimiento y no existen otros motivos legales para el tratamiento.

(c) Se ejerce derecho de oposición y no existen motivos legítimos imperiosos para el tratamiento.

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

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

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

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

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

Asimismo, **Argentina y Chile** cuentan con un procedimiento para las reclamaciones legales. Las notificaciones se reciben por correo electrónico o carta legal. Se toman en cuenta los antecedentes del caso y se entrega a un bufete de abogados externo, si es necesario, o se contestan internamente por el área de litigios de la empresa. En los manuales de procedimiento, también se

detalla cómo realizar el seguimiento de los casos y establece a que Gerencia le pertenece la potestad de la aplicación de acciones correctivas.

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

País	2024		2023	
	Recibidas	Resueltas	Recibidas	Resueltas
Brasil	2096	521 ³³	1.766	1.093 ³⁴
Chile	238	238	321	321
México	2683	2030	2.588	2.015
Argentina	389	205	449	208

Se ha puesto el foco en la seguridad de los consumidores con los procedimientos descritos en este apartado, y no tanto en la salud de los consumidores, debido a la actividad del Grupo. En este sentido, se imparten distintos cursos de formación a los empleados en distintos ámbitos, como, por ejemplo, privacidad de los datos de los clientes, comunicación con el cliente y aceptación de regalos. En total, se han realizado 1.146 horas de formación en el ámbito de Salud y Seguridad de los Clientes. En la tabla siguiente, se pueden ver los datos distribuidos por país y por rango profesional.

³³ La disminución de quejas y reclamaciones en comparación con el año 2023 se atribuye a que, durante ese año, Brasil experimentó un aumento significativo en el número de reclamaciones resueltas. Este incremento se debió a que, durante la pandemia de COVID-19, los tribunales y las oficinas de protección al consumidor permanecieron cerrados, lo que resultó en un acumulado de casos que fueron finalmente atendidos y resueltos en 2023.

³⁴ Las sociedades incluidas son Assurant Seguradora S.A. y TWG Warranty Servicios do Brasil.

Cursos de formación de salud y seguridad para empleados, por país y por clasificación profesional durante 2024:

	Argentina	Brasil	Chile	México	Total
Empleado	364	34	0	17	415
Profesional	156	220	38	108	522
Gerente	18	38	15	21	92
Supervisor	27	12	17	10	66
Director	11	14	3	8	36
Senior Líder	2	2	0	2	6
Asistente Vicepresidente	2	0	0	0	2
Vicepresidente	2	2	0	2	6
Senior Vicepresidente	1	0	0	0	1
Total	583	322	73	168	1.146

En 2023 el total de horas en cursos de formación de salud y seguridad para clientes fue de:

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

7.3 Subcontratación y proveedores

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

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

ABIGH está comprometido a colaborar solo con proveedores y clientes éticamente responsables. Para ello, se lleva a cabo procesos de debida diligencia, realizando investigaciones correspondientes sobre posibles proveedores y clientes.

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

- Proporcionando condiciones de trabajo seguras a los trabajadores.
- Tratando a los trabajadores con respeto y dignidad.
- Garantizando 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.
- Garantizando los derechos de propiedad intelectual de terceros. Los proveedores salvaguardarán la propiedad intelectual y otra información de propiedad de ABIGH y mantendrán la confidencialidad de cualquier información, comercial o técnica, que reciban del Grupo.
- Asegurando que sus empleados que trabajen con ABIGH, cumplan con la Política de Uso de Información Privilegiada durante el tiempo que estén sujetos a dicha política.

Durante los tres últimos años no se han realizado auditorías a proveedores enfocadas a validar los aspectos mencionados anteriormente.

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 estas, país por país, durante el 2024 y 2023 son los siguientes (en euros):

País	2024	
	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)
Brasil	16.096.802	-5.297.585
Chile	1.749.392	-246.622
México	26.174.267	-7.766.042
Argentina	5.378.054	-822.109

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

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

ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado o Capítulo del EINF	Página del Informe donde se da la respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting:	Observaciones
			Estándares GRI	
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. Modelo de negocio	Pg. 5-6	GRI 2-6	
Mercados en los que opera	2. Modelo de negocio 2.1 Presencia geográfica y mercados en los que opera	Pg. 6	GRI 2-1	
			GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de negocio 2.2 Objetivos y estrategias de la Compañía	Pg. 6-8	GRI 2-22	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de negocio 2.3 Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del negocio	Pg. 9-10	GRI 3-3	
Marco de reporting utilizado	1. Acerca de este informe	Pg. 2	GRI 1	
Principio de materialidad	1. Acerca de este informe 1.1. Análisis de materialidad	Pg. 2-4	GRI 3-1	
		Pg. 2-4	GRI 3-2	
Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así				

como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros 3. Cuestiones medioambientales	Pg. 10-13 Pg.14-19	GRI 3-3	
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3. Cuestiones medioambientales	Pg. 14	GRI 3-3	Material
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3. Cuestiones medioambientales	Pg. 14	GRI 2-23	Material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	Pg. 14	GRI 3-3	No material
Aplicación del principio de precaución	2.4. Enfoque de gestión de riesgos no financieros 3. Cuestiones medioambientales	Pg. 10-14	GRI 3-3	Material
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3. Cuestiones medioambientales	Pg. 14	GRI 3-3	No material
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3. Cuestiones medioambientales 3.2. Huella de carbono alcances 1 y 2	Pg. 14, 16-17	GRI 3-3	No material
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3. Cuestiones medioambientales 3.3. Consumo de papel y tóner	Pg. 14, 18-19	GRI 3-3	Material
		Pg. 14, 18-19	GRI 306-1	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.3. Consumo de papel y tóner	Pg. 19	GRI 3-3	No material
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	-	GRI 3-3	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3. Cuestiones medioambientales	Pg. 14, 18-19	GRI 3-3	Material

	3.3. Consumo de papel y tóner		GRI 301-1	
Consumo, directo e indirecto, de energía	3.1. Datos de consumos energéticos directos e indirectos	Pg. 15	GRI 302-1	No material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3. Cuestiones medioambientales 3.1. Datos de consumos energéticos directos e indirectos	Pg. 15	GRI 3-3	No material
Uso de energías renovables	3.1. Datos de consumos energéticos directos e indirectos	Pg. 15	GRI 302-1	No material
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3. Cuestiones medioambientales 3.2. Huella de carbono alcances 1 y 2	Pg. 14, 16-17	GRI 305-1	No material
		Pg. 14, 16-17	GRI 305-2	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3. Cuestiones medioambientales 3.2. Huella de carbono alcances 1 y 2	Pg. 14, 16-17	GRI 3-3	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	3. Cuestiones medioambientales 3.2. Huella de carbono alcances 1 y 2	Pg. 14, 16-17	GRI 305-5	No material
		Pg. 14, 16-17		
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3. Cuestiones medioambientales 3.3. Consumo de papel y tóner	19	GRI 3-3	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	GRI 3-3	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal				

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros 4. Cuestiones sociales y relativas al personal	Pg. 10-13 Pg. 19-41	GRI 3-3	
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Empleo	Pg. 21-25	GRI 2-7	Material
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	Pg. 26-29	GRI 2-7	Material
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Empleo	Pg. 30	GRI 401-1	Material
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	Pg. 30-32	GRI 3-3	Material
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	Pg. 32	GRI 405-2	Material
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	Pg. 33	GRI 405-2	Material
Implantación de políticas de desconexión laboral	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Empleo	Pg. 20-21	GRI 3-3	Material
Número de empleados con discapacidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Empleo 4.6 Igualdad y Diversidad	Pg. 22 y 41	GRI 405-1	Material
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.2 Organización del tiempo de trabajo	Pg. 33	GRI 3-3	Material
Número de horas de absentismo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	Pg. 33	GRI 3-3	Material

	4.2 Organización del tiempo de trabajo			
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	Pg. 34	GRI 3-3	Material
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.3 Salud y seguridad	Pg. 34-36	GRI 3-3	Material
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	Pg. 36	GRI 403-9	Material
			GRI 403-10	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.4 Relaciones sociales	Pg. 37-38	GRI 3-3	Material
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.4 Relaciones sociales	Pg. 37-38	GRI 2-30	Material
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	Pg. 37-38	GRI 403-4	Material
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.4 Relaciones sociales	Pg. 37-38	GRI 3-3	Material
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.5 Formación	Pg. 38-39	GRI 3-3	Material
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.5 Formación	Pg. 38-39	GRI 404-1	Material
Igualdad				

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.6 Igualdad y diversidad	Pg. 39-41	GRI 3-3	Material
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	Pg. 39-41	GRI 3-3	Material
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal 4.6 Igualdad y diversidad	Pg. 39-41	GRI 3-3	Material
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	Pg. 39-41	GRI 3-3	Material
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros 5. Respeto de los Derechos Humanos	Pg. 10-13 Pg. 41-42	GRI 3-3	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5. Respeto de los Derechos Humanos	Pg. 41-42	GRI 3-3	Material
		Pg. 41-42	GRI 2-23	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5. Respeto de los Derechos Humanos	Pg. 41-42	GRI 406-1	Material
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	5. Respeto de los Derechos Humanos	Pg. 41-42	GRI 3-3	Material
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión	Pg. 10-13	GRI 3-3	

como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	de los riesgos no financieros 6. Lucha contra la corrupción y el soborno	Pg. 42-47		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6. Lucha contra la corrupción y el soborno 6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Pg. 42-44	GRI 2-23	Material
			GRI 205-2	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6. Lucha contra la corrupción y el soborno 6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Pg. 44-45	GRI 2-23	Material
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6. Lucha contra la corrupción y el soborno 6.3 Donaciones a la comunidad	Pg. 46-47	GRI 3-3	Material
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2. Modelo de negocio, 2.4 Gestión de los riesgos no financieros 7. Sociedad	Pg. 10-13 Pg. 47-54	GRI 3-3	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7. Sociedad 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible I) Impacto en la sociedad	Pg. 47-48	GRI 413-1	Material
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	Pg. 47-48	GRI 413-1	No material
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	Pg. 47-48	GRI 2-28	No material

	I) Impacto en la sociedad			
Acciones de asociación y patrocinio	7. Sociedad 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible II) Acciones de asociación y patrocinio	Pg. 48-49	GRI 3-3	No material
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7. Sociedad 7.3 Subcontratación y proveedores	Pg. 53	GRI 3-3	No material
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7. Sociedad 7.3 Subcontratación y proveedores	Pg. 53	GRI 3-3	No material
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7. Sociedad 7.3 Subcontratación y proveedores	Pg. 53	GRI 3-3	No material
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7. Sociedad 7.2 Consumidores y clientes	Pg. 49-52	GRI 3-3	Material
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7. Sociedad 7.2 Consumidores y clientes	Pg. 49-52	GRI 2-25	Material
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	7. Sociedad 7.4 Información fiscal	Pg. 53-54	GRI 207-4	Material
Los impuestos sobre beneficios pagados	7. Sociedad 7.4 Información fiscal	Pg. 53-54	GRI 207-4	Material
Las subvenciones públicas recibidas	7. Sociedad 7.4 Información fiscal	Pg. 53-54	GRI 201-4	Material

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante que se relaciona a continuación firman esta diligencia para hacer constar que el presente Estado de Información no Financiera consolidado de "ABIG Holding de España, S.L. Unipersonal y sociedades dependientes"

correspondiente al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2024, que forma parte, pero se presenta en forma separada, del Informe de Gestión consolidado de la sociedad, ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración de fecha 8 de julio de 2025.

Signed by:
Juan Carlos del Barrio Burgos
E39F2E50B9AE4F6...

Signed by:
Jeannie Aragon-Cruz
662D4EDDF1F942F...

Dña. Jeannie A. Aragón Cruz

D. Juan Carlos del Barrio
Burgos

Firmado por:
Álvaro Campanario Hernández
867D11C1EFC9478...

D. Álvaro Campanario
Hernández